



Муниципальное образование
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
городской округ город Ханты-Мансийск

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И ЮНОШЕСТВА»
(МБУДО «ЦРТДиЮ»)**

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУДО «ЦРТДиЮ»

 Н.В. Беляева
«30»  2019г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБУДО «ЦРТДиЮ»
 И.Н. Шишкина
Приказ от 30.08.2019г. № 89/2



ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления стимулирующих выплат работникам
муниципального бюджетного учреждения дополнительного детей
«Центр развития творчества детей и юношества»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» (далее соответственно – Положение, работники, Учреждение) разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Указами Президента Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска (утвержденному Решением Думы города Ханты-Мансийска от 29 сентября 2017 года № 162 - VI РД, в редакции Решений Думы города Ханты-Мансийска от 31 января 2018 года № 226 - VI РД, от 31 мая 2019 года № 340-VI РД), и определяет механизм установления стимулирующих выплат работникам Учреждения.

1.2. Настоящее Положение предусматривает соблюдение единых принципов при установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения и определяет их виды и размеры, условия установления, порядок начисления и утверждения выплат. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя выплаты по результатам труда.

1.3. Стимулирующая выплата направлена на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества работы, развитие творческой активности и инициативы, формирование чувства сопричастности каждого работника к общим результатам деятельности, повышение исполнительской дисциплины и усиление материальной заинтересованности каждого в достижении наивысших результатов труда.

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников Учреждения, исключая руководителя Учреждения.

1.5. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов работы и качества труда, мнения представительного органа работников Учреждения.

1. Порядок определения стимулирующих выплат

1.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объема субсидий, предоставляемых из консолидированного бюджета города Ханты-Мансийска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда Учреждения определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат.

1.2. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера Учреждение определяет самостоятельно.

1.3. Для измерения результативности труда (качество выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты труда) по каждой категории работников Учреждения вводятся критерии эффективности деятельности работников Учреждения.

1.4. Конкретный размер определяется по результатам проведенной оценки эффективности деятельности работника Учреждения (далее – оценка).

1.5. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда производится экспертной комиссией (далее – Комиссия). Состав, положение о порядке работы Комиссии и порядок оценки утверждается приказом руководителя Учреждения.

Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии издается приказ о распределении стимулирующих выплат.

1.6. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества». Допускается направление обоснованной экономии средств фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты.

2. Порядок выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты, для работников Учреждения, установленные в пунктах 5.2 и 5.3 настоящего Положения, производятся на основании оценки, проводимой: для работников категории «Специалисты» - «Педагогический персонал» по должности «Педагог дополнительного образования» - два раза в год: с сентября по январь и с февраля по август; для работников категории «Специалисты» - «Педагогический персонал» по должностям «Методист», «Методист-инструктор», «Педагог-организатор» - ежеквартально; для работников категории «Специалисты» - «Прочие специалисты», «Служащие», «Рабочие» - два раза в год: с сентября по декабрь и с января по август.

2.2. Стимулирующие выплаты осуществляются не чаще одного раза в месяц в соответствии с установленными критериями результативности (эффективности) профессиональной деятельности работников Учреждения, производятся по приказу Учреждения за фактически отработанное время.

3. Критерии оценки эффективности деятельности работников Учреждения

3.1. Критерии эффективности деятельности работников Учреждения (далее – Критерии) и количество баллов (процентов от должностного оклада) по каждому критерию устанавливается Учреждением самостоятельно по согласованию представительным органом работников Учреждения. Перечень критериев может быть дополнен по предложению общего

собрания работников Учреждения, педагогического совета, первичной профсоюзной организации.

3.2. Критерии разрабатываются отдельно для каждой специальности (категории должностей) исходя из направления их деятельности.

4. Виды стимулирующих выплат

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную надлежащим образом работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

4.2. **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы**, характеризуется степенью напряженности в процессе труда.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в Таблице 2 настоящего Положения.

4.3. **Выплата за качество выполняемых работ** устанавливается работникам Учреждения в соответствии с показателями и Критериями, на основании оценки за оцениваемый период, установленный в пункте 3.1. настоящего Положения. Выплата осуществляется за фактически отработанное время.

4.3.1. В качестве Критериев используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов Учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

4.3.2. Индикатор представлен в баллах (процентах от должностного оклада (тарифной ставки)) в качестве инструмента оценки деятельности работников Учреждения.

4.3.3. Оценка с использованием индикатора осуществляется на основании оценочных листов, предоставленных работниками Комиссии. Форма оценочного листа утверждается приказом Учреждения.

4.3.4. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере, в соответствии с Таблицей 1.

4.3.5. Порядок выплат устанавливается настоящим Положением, размер выплаты определяется по итогам оценки в соответствии с Критериями утвержденными Приложением 1 настоящего Положения. Выплата производится на основании решения Комиссии и приказа Учреждения, за фактически отработанное время. Выплата устанавливается на период, следующий за оцениваемым периодом, установленным в пункте 3.1 настоящего Положения.

4.3.6. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать размера должностного оклада (тарифной ставки) работника.

4.3.7. Выплата вновь принятым работникам устанавливается на основании проведенной оценки эффективности деятельности работников. Оценка эффективности деятельности вновь принятых работников осуществляется по истечению срока испытания при приеме на работу или по истечению 3-х месяцев фактически отработанного периода в иных случаях. Последующая оценка эффективности деятельности проводится на условиях в сроки закрепленные, закрепленные настоящим Положением.

4.3.8. Дополнительно за качество выполняемых работ в Учреждении установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников. Размер и критерии единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливаются в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» и указаны в Приложении 3 к настоящему Положению. Выплата осуществляется в сумме за все установленные критерии. В случае участия педагогического работника за оцениваемый период в нескольких муниципальных и (или) окружных конкурсах, выплата осуществляется в сумме за все конкурсы. Выплата производится на основании решения Комиссии и приказа Учреждения, при условии наличия ходатайства, о назначении данной выплаты, руководителя по отношению к заместителям руководителя и заместителей руководителя по направлению деятельности по отношению к остальным работникам Учреждения.

4.4. **Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год** осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого Учреждением в соответствии с разделом 7 Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества».

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III кварталы выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года.

Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Перечень показателей и условий для премирования работников Учреждения по итогам работы за квартал, год:

надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с Таблицей 2 настоящего Положения.

Порядок установления выплаты премияльной выплаты по итогам работы за год определяется механизмом расчета и распределения фонда экономии по схеме:

а) определяется объем фонда экономии от фонда оплаты труда, на основании анализа достаточности средств по фонду оплаты труда до конца текущего года;

б) определяется цена одного балла по формуле:

$Цб = Фэкр / Сб$, где:

Цб – цена одного балла;

Фэкр – объем фонда экономии от фонда оплаты труда;

Сб – сумма всех баллов набранных работниками учреждения.

в) определяется размер премиальной выплаты за год на основании утвержденной методики оценки за год по формуле:

$$Р_{гп} = Б * Цб, \text{ где:}$$

Р_{гп} – размер премиальной выплаты;

Б – количество набранных работником баллов;

Цб – цена одного балла.

4.5. Размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения, за исключением руководителя Учреждения, устанавливаются в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения.

Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения осуществляются в соответствии с пунктом 5.5 Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества».

Таблица 1

Размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения, за исключением руководителя Учреждения

№ п/п	Наименование выплаты	Категория получателей выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты и ее источник
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Заместитель руководителя, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, педагогический работник	0% - 100% от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки)	При выполнении следующих критериев: - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения); - систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда; - участие в выполнении важных работ, мероприятий; - интенсивность и напряженность работы; - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения; - выполнение работником Учреждения важных работ, не определенных трудовым договором и (или) должностными обязанностями; - иные критерии, установленные локальным нормативным актом Учреждения	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		Специалист (за исключением педагогического работника), служащий, рабочий			Ежемесячно, с даты приема на работу, за счет средств фонда оплаты труда

2.	Выплата за качество выполняемых работ	Заместитель руководителя, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, педагогический работник	0% - 100% от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки)	В соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников Учреждения	Ежемесячно, по истечению месяца с даты приема на работу, за счет средств фонда оплаты труда
		Специалист (за исключением педагогического работника), служащий, рабочий	Конкретный размер определяется по результатам проведенной оценки эффективности деятельности работника		Ежемесячно, по истечению месяца с даты приема на работу, за счет средств фонда оплаты труда
3.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	Заместитель руководителя, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, педагогический работник, специалист, служащий, рабочий	В абсолютном размере	В соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников Учреждения	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
4.	Премияльная выплата по итогам работы за:				
4.1.	квартал	Заместитель руководителя, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, педагогический работник, специалист, служащий, рабочий	0 – 1,0 фонда оплаты труда работника.	В соответствии с перечнем показателей и условий для премирования работников Учреждения	1 раз в квартал, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда
4.2.	год	Заместитель руководителя, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, педагогический работник, специалист, служащий, рабочий	0 – 1,5 фонда оплаты труда работника.	В соответствии с перечнем показателей и условий для премирования работников Учреждения	1 раз в год, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда

5. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат

5.1. Размер стимулирующих выплат работнику Учреждения снижается (лишается) в период их действия на основании приказа Учреждения по представлению заместителей руководителя, в котором изложен факт, являющийся основанием для снижения (лишения) выплат работнику. Основания для снижения (лишения) выплат работнику, установленных в пунктах 5.2., 5.3. и 5.4. настоящего Положения, указаны в Таблице 2 настоящего Положения.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат

№ п/п	Показатель	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	15%
5.	Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	50%
6.	Обоснованные жалобы со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей) на применение со стороны педагогических работников методов воспитания, связанных с физическим и психическим воздействием	100%
7.	Обоснованные жалобы со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей) на некачественное предоставление образовательных услуг	100%

5.2. Снижение (лишение) стимулирующих выплат осуществляется при начислении стимулирующих выплат за месяц, следующий за месяцем в котором выявлено нарушение и составляет один месяц. В случае повторного выявления нарушения, стимулирующие выплаты снижаются (лишаются) на весь, установленный пунктом 3.1. период.

6. Заключительная часть

6.1. Настоящее Положение принимается на общем собрании работников Учреждения и утверждается приказом руководителя Учреждения. Настоящее Положение вступает в силу с момента издания приказа о принятии Положения.

6.2. Настоящее Положение может быть дополнено по предложению общего собрания работников Учреждения, педагогического совета, первичной профсоюзной организации.

6.3. Настоящее Положение может быть отменено только приказом Учреждения по согласованию с общим собранием работников Учреждения.