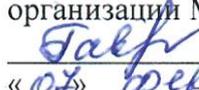


СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБУ ДО «ДЭКОЦ»

 Р.М. Гаврильчик
«07» февраля 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБУ ДО «ДЭКОЦ»
приказ от «07» февраля 2018 г. № 5

 Т.С. Хозяинова
«07» февраля 2018 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКИЙ ЭТНОКУЛЬТУРНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский этнокультурно-образовательный центр» (далее – Положение) определяет механизм установления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский этнокультурно-образовательный центр» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Указами Президента Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Решением Думы города Ханты-Мансийска от 29.09.2017 г. № 162-VI РД «О Положении об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска».

1.3. 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.

1.4. 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.

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

1.6. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов работы и качества труда, мнения Председателя выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет).

2. Порядок определения стимулирующих выплат

2.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета 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 страховых взносов, отчисляемых от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

При формировании фонда стимулирующих выплат предусматривается 20 % от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат.

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

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

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

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

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

2.6. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с локально нормативным актом Учреждения. Допускается направление обоснованной экономии средств фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты.

3. Порядок выплат стимулирующего характера

3.1. Стимулирующие выплаты, для работников Учреждения, установленные в пунктах 5.2 и 5.3 настоящего Положения, производятся на основании Оценки, проводимой два раза в год: с сентября по декабрь и с января по август.

3.2. 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.

4. Критерии оценки эффективности деятельности работников Учреждения

4.1. Критерии эффективности деятельности работников Учреждения (далее – Критерии) и количество баллов (процент от должностного оклада) по каждому критерию устанавливается Учреждением самостоятельно по согласованию с профсоюзным комитетом. Перечень критериев может быть дополнен по предложению общего собрания коллектива Учреждения, педагогического совета, профсоюзного комитета.

4.2. Критерии разрабатываются отдельно для каждой специальности исходя из направления их деятельности.

5. Виды стимулирующих выплат

5.1. 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 труда;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за год.

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

- высокую результативность работы (выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом; участие и победа в конкурсах

профессионального мастерства; повышение имиджа образовательного учреждения, качественная организация и проведение мероприятий различного уровня, организация дополнительных платных образовательных услуг; подготовка информационных материалов и работа с информационными пространствами и пр.);

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения (своевременное реагирование и ликвидация последствий аварийных и чрезвычайных ситуаций).

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере, в соответствии с таблицей 1.

Порядок выплат устанавливается настоящим Положением, размер выплаты определяется по итогу Оценки в соответствии с Критериями утвержденными приказом учреждения. Выплаты производятся на основании решения Комиссии и приказа Учреждения, за фактически отработанное время. Выплата устанавливается на срок не более календарного года.

5.3. 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.

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

5.3.2. Индикатор представлен в процентах от должностного оклада в качестве инструмента оценки деятельности работников Учреждения.

5.3.3. Оценка с использованием индикатора осуществляется на основании оценочных листов, предоставленных работниками Комиссии. Формы оценочных листов утверждаются приказом Учреждения.

5.3.4. 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.

5.3.5. Порядок выплат устанавливается настоящим Положением, размер выплаты определяется по итогу Оценки в соответствии с Критериями утвержденными приказом Учреждения. Выплаты производятся 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.

5.3.6. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и Критериями.

5.3.7. 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 п. 5.3.6 настоящего Положения.

5.3.8. 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. Размер и критерии единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с локально нормативным актом Учреждения и

утверждается приказом Учреждения. 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, заведующего по отношению к заместителям заведующего и заместителей заведующего по направлению деятельности по отношению к остальным работникам Учреждения.

5.4. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого в соответствии с локально нормативным актом Учреждения.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- 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.

Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника Учреждения.

5.5. Выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам Учреждения, прекратившим трудовые отношения, кроме:

- работников, прекративших трудовые отношения по состоянию здоровья;
- работников, прекративших трудовые отношения в связи с призывом на воинскую службу;
- работников, прекративших трудовые отношения в связи с осуществлением ухода за детьми-инвалидами;
- работников, прекративших трудовые отношения в порядке перевода внутри и между учреждениями, подведомственными Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска.

5.6. Премияльная выплата по итогам работы за год производится работникам Учреждения на основании решения Комиссии и приказа Учреждения за фактически отработанное время. Размер выплат устанавливается в соответствии с критериями утвержденными приказом учреждения.

Порядок установления 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:

$$Цб = Фэ\text{кн} / Сб, \text{ где}$$

Цб – цена одного балла;

Фэ\text{кн} – объем фонда экономии от фонда оплаты труда;

Сб – сумма всех баллов набранных работниками учреждения.

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

$R_{гп} = B * Цб$, где

$R_{гп}$ – размер премиальной выплаты;

B – количество набранных работником баллов;

$Цб$ – цена одного балла.

5.7. Размер, условия и периодичность осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливается в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих выплат работникам 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)	<p>При выполнении следующих критериев:</p> <ul style="list-style-type: none"> - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации); - 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; - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; - выполнение работником организации важных работ, не определенных трудовым договором и (или) должностными 	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

				<p>обязанностями; - иные критерии, установленные локальным нормативным актом организации</p>	
2.	Выплата за качество выполняемых работ	<p>Заместитель руководителя, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, педагогический работник</p>	<p>0% - 100% от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном размере, но не более размера</p>	<p>В соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников организации</p>	<p>Ежемесячно, по истечению месяца с даты приема на работу, за счет средств фонда оплаты труда</p>
		<p>Специалист (за исключением педагогического работника), служащий, рабочий</p>	<p>должностного оклада (тарифной ставки) Конкретный размер определяется по результатам проведенной оценки эффективности деятельности работника</p>		<p>Ежемесячно, по истечению месяца с даты приема на работу, за счет средств фонда оплаты труда</p>
3.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	<p>Заместитель руководителя, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, педагогический работник, специалист, служащий, рабочий</p>	<p>В абсолютном размере</p>	<p>В соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников организации</p>	<p>Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда</p>
4.	Премия				

	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 организации	1 раз в квартал, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда
4.2.	год		0 – 1,5 фонда оплаты труда работника.	В соответствии с перечнем показателей и условий для премирования работников организации	1 раз в год, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда

6. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат

6.1. Размер стимулирующих выплат работнику Учреждения снижается (отменяется) в период их действия на основании приказа Учреждения по представлению заместителей директора, председателя профсоюзного комитета, в котором изложен факт, являющийся основанием для снижения (отмены) выплат работнику. Основания для снижения (отмены) выплат работнику, установленных в пунктах 5.2 и 5.3 настоящего Положения, указаны в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат

№ п/п	Показатель	% снижения (отмены)
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	50 %
2.	Прогул	100 %
3.	Появление на работе в нетрезвом состоянии	100 %
4.	Курение на территории Учреждения, на рабочем месте	100 %
5.	Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	50 %
6.	Обоснованные жалобы со стороны воспитанников и их родителей (законных представителей) на применение со стороны педагогических работников методов воспитания, связанных с физическим и психическим воздействием	100 %
7.	Жалобы со стороны родителей (законных представителей) на некачественное предоставление образовательных услуг	100 %
8.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	50%
9.	Нарушение сроков представления установленной	20%

	отчетности, представление не достоверной информации	
--	-----------------------------------------------------	--

6.2. 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.

6.3. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 3 настоящего Положения.

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

Таблица 3

Параметры и критерии снижения (лишения) премиальной выплаты по итогам работы за год

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
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%

7. Заключительная часть

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

7.2. Настоящее Положение может быть дополнено по предложению общего собрания коллектива Учреждения, педагогического совета, профсоюзного комитета.

7.3. Настоящее Положение может быть отменено только приказом Учреждения по согласованию с общим собранием коллектива Учреждения.