

**Согласовано:**

Председатель

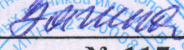
Совета МБУ ДО СЮТ

 С.В.Воронина

Протокол № 11 от 30.09.2016

**Согласовано:**

Директор МБУ ДО СЮТ

 Н.В.Вагина  
приказ № 117 от 30.09.2016



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о стимулировании работников**  
**Муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования**  
**«Станция юных техников имени**  
**П.В.Лосоногова»**

**Согласовано:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации МБУ ДО СЮТ

 А.В. Яковлева

Протокол заседания ПК № 14

от 30 сентября 2016 года

**Принято:**

На общем собрании  
работников МБУ ДО СЮТ  
30 сентября 2016 года

Настоящее Положение о стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных техников имени П.В.Лосоногова» (далее Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Осинниковского городского округа №802-п от 26.09.2016 «О внесении изменений в постановление администрации Осинниковского городского округа от 28.03.2011г. №410-П «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования – Осинниковский городской округ»

## **1. Общие положения**

1.1. Стимулирование работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных техников имени П.В.Лосоногова» (далее – учреждение) осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, и распределяет его на стимулирующие выплаты в пределах рекомендуемых значений по видам:

**премиальные выплаты по итогам работы (не менее 60% от стимулирующего фонда);**

**выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;**

**иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии).**

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственного управления.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

## **2. Премииальные выплаты по итогам работы**

2.1. Установление премиальных выплат работникам учреждений из средств стимулирующего фонда по итогам работы осуществляется комиссией по премированию (далее – комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя органа государственного управления.

Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за квартал (с 01 января по 31 марта, с 01 апреля по 30 июня, с 01 июля по 30 сентября, с 01 октября по 31 декабря).

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников с учетом

установленных учредителем показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений, их руководителей и педагогических работников по типам организаций.

2.2. В случае совершения работником проступков, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчётный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом работодателя.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа работодателя.

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления устанавливает показатели стимулирования разрезе категорий работников. (Приложение 2 – показатели стимулирования (оценочные листы) работников учреждения по должностям)

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника учреждения по виду выплат.

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

- педагогам дополнительного образования, педагогам организаторам, методистам – 100 баллов;
- административно-управленческому персоналу – 90 баллов;
- учебно-вспомогательному персоналу – 60 баллов;
- обслуживающему персоналу – 50 баллов.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из:

- количества баллов по оценочному листу, заполненного по результатам деятельности работника в расчётном периоде;
- стоимости единицы балла;
- времени, отработанного в расчётном периоде.

Формула расчета стимулирующей выплаты следующая:

$$\sum_{CB} = Ц \times Б \times К$$

Где:  $\sum_{CB}$  – сумма стимулирующей выплаты;

Ц– цена балла;

Б – количество баллов;

К – коэффициент фактически отработанных дней в расчетном периоде.

$$К = \frac{\Phi_{дн}}{Н_{дн}} \times 100\%, \text{ где}$$

Н дн– норма рабочих дней в расчетном периоде;

Ф дн – фактически отработанные дни в расчетном периоде.

Коэффициент фактически отработанных дней в расчетном периоде округляется до целого числа.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения по данной выплате.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств, в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат.

2.5. Оценочные листы предоставляются работникам учреждения в последний рабочий день квартала.

Предоставление заполненных оценочных листов работниками учреждения осуществляется в течение первых пяти дней месяца, следующего за окончанием квартала:

административно-управленческий персонал – руководителю учреждения;

педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал – заместителю директора по учебно-воспитательной работе;

обслуживающий персонал – заместителю директора по безопасности образовательного процесса.

Проверенные оценочные листы работников учреждения заместители руководителя предоставляют руководителю учреждения до 09 числа месяца следующего за окончанием квартала.

Руководитель учреждения до 10 числа месяца следующего за окончанием квартала обеспечивает представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат (с учетом коэффициента увеличения педагогической (учебной) нагрузки в расчетном периоде);

о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

о «стоимости» балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников учреждения должно быть одинаковым.

2.6. Комиссия в срок до 15 числа месяца следующего за окончанием квартала рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику учреждения. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с органом государственного управления.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении премиальных выплат и размере выплачиваемой премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом (Приложение 1), на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с

выборным органом первичной профсоюзной организации и органом государственно-общественного управления.

Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.7. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования (оценочные листы) работников учреждений по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя органа государственно-общественного управления.

### **3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.**

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

3.1.1. Премии:

за реализацию отдельных видов деятельности учреждения – до 3000 рублей;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения) – до 3000 рублей;

за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения до 3000 рублей за каждое мероприятие;

успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат – до 3000 рублей;

интенсивность труда (наполняемость группы выше нормы) – до 1000 рублей;

в случаях награждения государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами Кемеровской области, Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, муниципального образования – Осинниковского городского округа до 4000 рублей.

3.1.2. Выплаты вновь принятым работникам, работникам вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, не имеющим качественных показателей для заполнения оценочного листа, устанавливаются выплаты (по основной должности) в размере: педагогическим работникам, заведующему отделом до 5000 рублей, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу до 3000 рублей.

3.1.3. Специальная выплата педагогическим работникам учреждения - молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам, учреждения соответственно) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании» (далее – Закон).

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере не менее:

850 рублей – при стаже работы до одного года;

640 рублей – при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей – при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей – при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического работника в учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного управления учреждения по должностям работников.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.4. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.5. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации и представителя органа государственного управления.

#### **4. Иные поощрительные и разовые выплаты**

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

4.2. Иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного управления учреждения в виде разовых премий:

- к юбилейным датам работника (55, 60, 65 лет) – до 5000 рублей (учитывается совокупный вклад работника в развитие и совершенствование деятельности учреждения);

- материальной помощи, выплачиваемой на основании письменного заявления работника учреждения, в следующих случаях:

на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников – до 3000 рублей;

по состоянию здоровья работника, при необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения – до 3000 рублей;

в связи с пожаром, кражей, затоплением и другими форс-мажорными обстоятельствами – до 3000 рублей

при рождении ребенка – до 3000 рублей.

## **5. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение утверждается руководителем учреждения по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации учреждения и председателем органа государственного управления

6.2. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда работников учреждения.

6.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09. 2016 года.

**Приложение №1**  
к Положению о стимулировании  
работников муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования  
«Станция юных техников имени  
П.В.Лосоногова»

**Протокол**  
заседания комиссии по премированию работников учреждения  
по итогам работы за период с \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ г.  
№ \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Комиссия в составе:

Председатель

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Рассмотрев результаты мониторинга деятельности работников учреждения по  
итогам работы за период с \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ г.

**КОМИССИЯ ПОСТАНОВИЛА:**

1. Для выплаты премии по итогам работы за период с \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ г.  
установить следующее количество баллов персонально каждому:

п/п	Фамилия, имя, отчество	Количество набранных баллов по оценочному листу	Коэффициент фактически отработанных дней в расчетном периоде	Количество набранных баллов с учетом коэффициента
<b>Педагогический персонал</b>				
<b>Административно-управленческий персонал</b>				
<b>Учебно-вспомогательный персонал</b>				
<b>Обслуживающий персонал</b>				

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_