

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ» ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ЗАКРЫТОЕ АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ГОРОД МЕЖГОРЬЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

СОГЛАСОВАНО
Совет трудового коллектива
Протокол № 7

« 30 » ____ 12 ____ 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО ЦВР
ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан
Н.Х. Горелова
Приказ № 96 от « 30 » ____ 12 ____ 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, приказа Министерства Образования Республики Башкортостан от 09 июля 2018 г. № 880 «Об утверждении перечней примерных критериев оценки эффективности деятельности работников организаций, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан, для установления премиальных выплат по итогам работы и персонального повышающего коэффициента», Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования городского округа закрытое административно-территориальное образование город межгорье Республики Башкортостан от 31.07.2018г. № 1006 (с изменениями и дополнениями)

1.2. Настоящее Положение разработано в целях реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации Российского образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности педагогических работников и ответственности за выполнение трудовых обязанностей, активности и инициативы, и оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

1.3. Положение является локальным нормативным актом МБУДОЦВРЗАТО Межгорье Республики Башкортостан (далее - Учреждение) разработано в

соответствии с Положением об оплате труда работников МБУДО ЦВР ЗАТОМежгорье Республики Башкортостан, регулирующим порядок и условия материального стимулирования работников Учреждения.

1.4. Гарантиями минимальной оплаты труда является «базовая» часть заработной платы, включающая общую часть (оплата труда, учитывающая количество проведенных занятий и соответствующие ставки заработной платы) и часть (выплаты за дополнительно выполняемые виды работ в соответствии с действующим Положением).

1.5. Данное положение определяет условия и порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников Учреждения, установления им персональных повышающих коэффициентов.

1.6. Источником премирования и установления персональных повышающих коэффициентов являются:

- Фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов Учреждения;
- Экономия по фонду оплаты труда;
- Внебюджетные средства.

1.7. Распределение выплат стимулирующего характера производится комиссией по материальному поощрению, созданной по приказу работодателя. Решение комиссии оформляется протоколом.

1.8. Вид и размер материального стимулирования, предусмотренный настоящим положением, предоставляемый работникам, устанавливается приказом директора. Перечень стимулирующих выплат, установленных Учреждением, отвечает уставным задачам, а также показателям эффективности деятельности Учреждения.

1.9. Настоящее Положение утверждается директором и согласовывается с советом трудового коллектива. Общественный контроль над соблюдением порядка установления стимулирующих выплат, их перечня и размеров осуществляется советом трудового коллектива.

1.10. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- Выплаты по повышающим коэффициентам;
- Премияльные;
- Материальная помощь;
- Другие выплаты.

2. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ И УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА

2.1. Премияльные выплаты по итогам работы работникам Учреждения устанавливаются на основании показателей(пункт 8 Положения о материальном стимулировании работников МБУДО ЦВР, критерии эффективности деятельности работников).

2.2. Персональные повышающие коэффициенты могут устанавливаться на учебный год, или на период выполнения конкретной работы. (пункт 8

Положения об оплате труда работников МБУДО ЦВР, порядок и условия выплат стимулирующего характера).

2.3. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

2.4. Расчет размера премиальных выплат по результатам работы за месяц сотруднику и обоснование данного расчета производится комиссией по материальному поощрению.

2.5. Произведенный комиссией по материальному поощрению расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем совета трудового коллектива и секретарем. Протокол направляется директору Учреждения для согласования произведенного расчета размера выплат стимулирующего характера. Протокол направляется в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

2.6. Совокупный размер премий, выплачиваемых работнику, максимальными размерами не ограничивается.

2.7. К работникам Учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия, поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Премии, персональные повышающие коэффициенты не устанавливаются в связи с нарушением работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения порученной работы.

2.8. Порядок установления и размера премиальных выплат, персонального повышающего коэффициента директору Учреждения определяет Отдел образования, культуры, молодежной политики и спорта Администрации ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан.

3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

3.1. Работникам учреждения на основании мотивированного заявления выплачивается дополнительно материальная помощь в размере одного должностного оклада в следующих случаях:

- в качестве поощрения в связи с юбилейными датами и выходом на пенсию;
- женщинам и мужчинам в связи с 50-летием;
- женщинам в связи с 55-летием;
- мужчинам в связи с 60-летием;
- рождение ребенка в семье работника
- смерти (гибели) близкого родственника (супруги (супруга), родителя, ребенка) работника учреждения или лица, находящегося на его иждивении (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство или нахождение на его иждивении);

- утраты личного имущества в результате несчастного случая (пожара, стихийного бедствия, аварии) либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- необходимости лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием;
- государственной регистрации заключения брака;
- по заявлению родственников в связи со смертью работника учреждения - одному из близких родственников (супругу, родителям, детям, брату, сестре, опекаемому).

3.2. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом при наличии экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности.

4. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Премирование работников за выполненную работу в Учреждении осуществляются по следующим показателям:

- по итогам работы за учебный или календарный год, квартал, месяц;
- за участие в городских мероприятиях;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности сотрудника.

4.2. Премирование осуществляется по решению работодателя Учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

4.3. Конкретный размер премий может определяться как в процентах к окладу или ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничивается.

4.4. Основными условиями премирования являются:

- перевыполнение основных количественных показателей деятельности Учреждения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- обеспечение эффективности проводимых мероприятий;
- инициативность и творческий подход к работе;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

4.5. Премии работникам, проработавшим неполный месяц, квартал, год, устанавливаются пропорционально отработанному времени с учетом личного вклада.

4.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения работы.

5. ЕДИНОВРЕМЕННЫЕ ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Единовременные премиальные выплаты в виде денежного поощрения могут выплачиваться:

- в связи с государственными профессиональными праздниками и знаменательными датами;
- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

5.2. Решение о выплате единовременных премиальных выплат оформляется приказом при наличии экономии фонда оплаты труда.

6. ПЕРСОНАЛЬНЫЙ ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ

6.1. Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

6.2. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

6.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам Учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

6.4. Персональный повышающий коэффициент и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев эффективности труда работников.

7. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

7.1. Установление размера повышающих коэффициентов, премиальных выплат входит в компетенцию образовательного учреждения, расчет и обоснование которых производится комиссией, утвержденной приказом директора Учреждения.

7.2. Повышающие коэффициенты устанавливаются на период учебного года, премии – к праздничным датам, иные стимулирующие выплаты - за определенный отчетный период (за отработанный месяц).

7.3. Комиссия по распределению стимулирующих выплат согласовывает решение о назначении и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом. На основании данного протокола издается приказ о назначении стимулирующих выплат.

7.4. Стимулирующие выплаты заместителям директора устанавливаются на основании представленного самоанализа деятельности за отчетный период директору Учреждения в соответствии с утвержденными критериями эффективности деятельности заместителей директора.

7.5. Директор Учреждения оставляет за собой право по согласованию с Советом трудового коллектива не производить выплату стимулирующего характера, если на работника в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание.

7.7. В случае отсутствия средств в стимулирующем фонде оплаты труда к моменту окончания отчетного периода, выплаты стимулирующего характера производятся в следующем месяце.

8. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

Для распределения между работниками Учреждения премиальных выплат применяется балльная система. Стоимость балла определяется объемами поступивших денежных средств и максимальным количеством баллов, которые могут получить работники Учреждения.

Премиальные выплаты устанавливаются на основе следующих расчетов:

- высчитывается сумма баллов полученных работником по всем показателям;
- высчитывается стоимость одного балла (денежная сумма, выделяемая на Учреждение, делится на количество баллов, набранных всеми работниками Учреждения);
- количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость одного балла.
-

8.1. Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по УВР, ИМР для установления премиальных выплат, установленные работодателем Учреждения за:

№	Критерии	Баллы
1.	Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, требований охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности	от 1 до 2
2.	Обеспечение высокого уровня эффективности образовательного	1

	процесса	
3.	Внедрение в практику работу эффективных форм и методов управления	1
4.	Организация и контроль за мониторингом учебно-воспитательного процесса	1
5.	Анализ качества образования, выполнение плана административного контроля: - посещение занятий, мероприятий; - наличие справок по итогам контроля	1 1
6.	Организация работы общественных органов, участвующих в управлении Учреждением (педагогический совет, аттестационная комиссия и т.д.)	1
7.	Успешное внедрение в образовательный процесс новых учебных программ, курсов	1
8.	Внедрение в образовательный процесс инновационных технологий, обобщение и распространение передового педагогического опыта	1
9.	Оказание систематической организационно-методической помощи педагогам	1
10.	Качественная подготовка, высокий уровень организации и проведения методических мероприятий различного уровня	1
11.	Высокий уровень организации системы повышения профессионального мастерства педагогических работников	1
12.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	1
13.	Высокий уровень организации мероприятий различного уровня	1
14.	Качественное и своевременное ведение документации и статотчетности	1
15.	Разработка новых нормативных документов Учреждения (локальные акты, программы и т.п.)	1
16.	Обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе	1
17.	Сложность, напряженность и высокое качество работы	1
18.	За работу без больничных листов по итогам года	от 1 до 2
19.	Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности работника	1
20.	Своевременное принятие и обеспечение мер по социальной защите учащихся, по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, работе по предупреждению травматизма	1

8.2.Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по АХР для установления премиальных выплат, установленные работодателем Учреждения за:

№	Критерии	Баллы
1.	Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, требований охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности	от 1 до 2
2.	Обеспечение устойчивого функционирования учреждения: - отсутствие аварийных ситуаций; - своевременное принятие исчерпывающих мер по ликвидации аварий;	1 1

	- исправность системы АПС, тревожной сигнализации, телефонной связи	1
3.	Организация работы, своевременное принятие и обеспечение мер по антитеррористической безопасности;	1
4.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях зданий Учреждения;	1
5.	Развитие и укрепление материально-технической базы Учреждения;	1
6.	- Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, - охрана труда, - своевременность устранения замечаний Роспотребнадзора, Госпожнадзора, - положительные итоги проверок охраны труда, инвентаризации и тд.;	1 1 1
7.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;	1
8.	Эстетическое оформление помещений Учреждения;	1
9.	Постоянный контроль за расходом и экономией электроэнергии, воды и тепла.	1
10.	Сложность, напряженность и высокое качество работы	1
11.	За работу без больничных листов по итогам года	от 1 до 2
12.	Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности работника	1

8.3. Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников для установления премиальных выплат, установленные по представлению заместителей директора по УВР и ИМРза:

№	Критерии	Баллы
1.	Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, требований охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности	от 1 до 2
2.	Результативность учебно-воспитательной деятельности: - сохранность контингента; - обеспечение благоприятного психологического климата в объединении	от 1 до 2
3.	Привлечение учащихся к научно-исследовательской деятельности, участию в конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятиях международного, всероссийского, республиканского, городского уровня (заочное, дистанционное, очное участие)	от 0,5 до 2
4.	Высокие показатели учащихся в конкурсах, конференциях, олимпиадах, фестивалях и других мероприятиях международного, всероссийского, республиканского, городского уровня (заочное, дистанционное, очное участие) уровня	от 0,5 до 2
5.	Привлечение учащихся объединения в организационно-массовые мероприятия международного, всероссийского, республиканского, городского уровня	от 0,2 до 2
6.	Ведение журналов учета занятий без замечаний, своевременное сдача отчетной документации.	от 0,5 до 2
7.	Разработка качественной методической продукции (авторской дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы, собственных методических и дидактических разработок,	от 0,5 до 2

	рекомендаций, учебных пособий, применяемых в образовательном процессе)	
8.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта: проведение мастер-классов, открытых занятий, выступление на педагогических, методических советах, конференциях, семинарах, круглых столах, вебинарах, наличие опубликованных работ. Расчет баллов ведется в зависимости от количества мероприятий и уровня выступления: - международный, всероссийский - республиканский - городской, в учреждении	от 0,5 до 3
9.	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка (прохождение курсов повышения квалификации, обучение на выездных семинарах, фестивалях и т.д.)	от 0,5 до 1
10.	Участие в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования и среднего общего образования	от 0,5 до 3
11.	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ. (количество детей по объединениям участвующих в персонифицированном финансировании дополнительного образования детей): - 60 %; - 61-70 %; - 71-80 %; - 81 – 90 %; - 91 – 100 %.	* от 0,5 до 3 0,5 1 1,5 2 3
12.	Участие педагогов в грантовых конкурсах (в зависимости от сложности проекта, личного вклада педагога)	1-10
13.	Наставничество (исполнение дорожной карты, выполнение программы, мониторинг)	1-5
14.	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся	от 0,5 до 1
15.	Оценка деятельности педагога со стороны родителей учащихся, педагогических работников	от 0,5 до 1
16.	Выполнение общественной работы (СТК, члены комиссий и др.)	от 0,5 до 1
17.	Сложность, напряженность и высокое качество работы	от 0,5 до 5
18.	За работу без больничных листов по итогам года	от 0,1 до 2
19.	Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности работника	от 0,5 до 5
20.	Привлечение детей оказавшихся в трудной жизненной ситуации в объединения Учреждения	от 0,5 до 1
21.	Качественное выполнение государственных национальных проектов (ВВП ОД «Юнармия», «Российское движение школьников», Федеральный проект «Успех каждого ребенка», национальный проект «Образование»).	от 0,5 до 3

*Показатель 11. «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0$$

,где

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i -й группе,

$O_{\text{макс } i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i -й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается на основании бальной системы.

8.4. Критерии оценки эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала для установления премиальных выплат, установленные по представлению работодателя Учреждения за:

№	Критерии	Баллы
1.	Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, требований охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности;	от 1 до 5
2.	Организация работы, своевременное принятие и обеспечение мер по ГО и ЧС, по антитеррористической безопасности	1
3.	Оформление архивных документов Учреждения	от 1 до 3
4.	Сложность, напряженность и высокое качество работы	1
5.	Расширение зоны обслуживания и увеличение объема работ	1
6.	За работу без больничных листов по итогам года.	от 0,1 до 2
7.	Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности работника	от 1 до 5