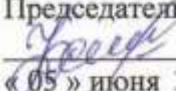


Согласовано

Председатель ПК

 Ю.В. Подчалимова
« 05 » июня 2018 г. протокол № 18

Приложение №4
к коллективному договору

от « 23 » мая 2018 г

Утверждаю

директор МБУ ДО ЦДОД

 Шаднева М.Е.

приказ №75 от 05.06.2018 г.



П О Л О Ж Е Н И Е

о выплатах стимулирующего характера работникам

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
Октябрьского района города Ростова-на-Дону
«Центра дополнительного образования детей»

Положение обсуждено и принято
на общем собрании трудового коллектива
протокол №11 от «05» июня 2018 г.

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

- 1.1. Настоящее положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам МБУ ДО ЦДОД (далее - Положение) разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Октябрьского района города Ростова-на-Дону «Центра дополнительного образования детей» (далее по тексту - МБУ ДО ЦДОД) в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.
- 1.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБУ ДО ЦДОД в соответствии с действующим федеральным законодательством, нормативными актами органов местного самоуправления, постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 19.02.2016 № 153 «О внесении изменений в постановление Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону», постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 25.12.2017 № 1360 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, технического и обслуживающего персонала органов местного самоуправления города Ростова-на-Дону» настоящим Положением.
- 1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.
Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.
- 1.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в настоящем Положении и в обязательном порядке включаются в трудовые договоры (дополнительные соглашения) работников.

2. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

- 2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам МБУ ДО ЦДОД устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
 - за интенсивность и высокие результаты работы.
 - за качество выполняемых работ.
 - за выслугу лет.
 - премиальные выплаты по итогам работы.
- 2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной

платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет рассчитываются исходя

из должностного оклада работника с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

2.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальных нормативных актах МБУ ДО ЦДОД.

2.4. Работникам МБУ ДО ЦДОД устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам за **интенсивность и высокие результаты работы:**

Перечень учреждений	Категория работающих, которым устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу	Размер коэффициента
Учреждения дополнительного образования (определяется в баллах по результатам мониторинга качества образовательного процесса, осуществляемого Управлением образования и Управлением культуры в соответствии с положением, утвержденным приказом по Управлению образования и Управлению культуры): от 52,0 до 65,7 баллов 65,8 баллов и выше	Руководители учреждений (структурных подразделений); заместители руководителей, педагогические работники	0,15 0,25

Повышающий коэффициент к должностным окладам руководителей и педагогических работников учреждений дополнительного образования за высокие результаты работы действует до истечения срока действия проведенных ранее процедур аттестации учреждения отраслевым министерством, аккредитации учреждения Региональной службой по надзору и контролю в сфере образования Ростовской области, проведения Управлением образования города Ростова-на-Дону процедуры соответствия дошкольного учреждения заявленному виду и категории.

2.5. Работникам МБУ ДО ЦДОД устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

- повышающий коэффициент за квалификацию;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

2.6. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается работникам МБУ ДО ЦДОД при наличии квалификационных категорий:

- первой - 0,15;
- высшей - 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении высшей (первой, второй) категории и на условиях, утвержденных Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Квалификационные категории и повышающий коэффициент за квалификацию, установленные для руководителей, заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений, сохраняются в течение срока, на который они были установлены.

2.7. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

-Работникам, которым присвоено почетное звание «Народный» – до 30 процентов должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

-Работникам, которым присвоено почетное звание «заслуженный» – до 20 процентов должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

-Работникам, награжденным ведомственным нагрудным знаком (значком) – до 15 процентов должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

2.7.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, в соответствии с профилем выполняемой работы:

-при наличии ученой степени доктора наук – до 30 процентов должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

-при наличии ученой степени кандидата наук – до 20 процентов должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

2.7.2. Надбавка за качество выполняемых работ работникам, имеющим почетное звание (нагрудный знак, значок) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком (значком). При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Работникам, имеющим ученую степень и почетное звание (нагрудный знак, значок), доплата к должностному окладу производится по каждому из оснований.

2.7.6. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

2.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителю, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в бюджетных, автономных, казенных, ведомственных и негосударственных учреждениях и (или) предприятиях.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет - 0,10;
от 5 до 10 лет - 0,15;
от 10 до 15 лет - 0,20;
свыше 15 лет - 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику с учетом повышающего коэффициента за квалификацию по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени.

Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается от должностного оклада пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

2.9. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда МБУ ДО ЦДОД на очередной финансовый год.

2.10. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты в соответствии с Положением о премировании работников МБУ ДО ЦДОД.

Конкретный размер премии в соответствии с локальным актом учреждения может осуществляться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в денежном выражении.

2.11. Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого отраслевым органом Администрации города, в ведомственной принадлежности которого находится МБУ ДО ЦДОД, а также показателей эффективности деятельности работы учреждения и конкретного работника, закрепленных в локальном акте образовательного учреждения.

2.12. Персональный повышающий коэффициент:

2.12.1. Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставкам заработной платы) в размере до 2,0 устанавливается работникам МБУ ДО ЦДОД с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

2.12.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности работника, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

2.12.3. Руководителям бюджетных муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом оценки за качество и количество предоставляемых услуг, развитие рынка платных услуг населению с целью привлечения внебюджетных средств, направляемых на оплату труда работников.

2.12.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается:

- работникам – руководителем учреждения;
- руководителю учреждения (филиала) – отраслевым (функциональным) органом Администрации города Ростова-на-Дону, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение;
- заместителю руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения по согласованию с отраслевым (функциональным) органом Администрации города Ростова-на-Дону, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

2.12.5. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

2.12.6. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы).

2.12.7. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени на срок не более одного года.

2.12.8. Средства на осуществление выплаты персонального повышающего коэффициента не предусматриваются при планировании расходов на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и плановый период.

2.13. Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

2.14. Иные выплаты стимулирующего характера:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к
----------	---	------------------------

		должностному окладу (ставке зароботной платы) (процентов)
	Молодым специалистам образовательных учреждений из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в течение первых трех лет работы по специальности: имеющим высшее профессиональное образование имеющим среднее профессиональное образование	до 30 до 20

Условиями получения данной выплаты молодым специалистам являются: наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования и работа в образовательном учреждении по специальности.

Данное Положение вступает в действие с 5 июня 2018 года.