



**Положение
о выплатах стимулирующего характера
работникам МБУ ДПО «УМОЦ»**

1. Общие положения

1.1. В соответствии с постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013г. №1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области (с учётом внесенных изменений), постановления Администрации города Королёва Московской области «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Королёва Московской области» от 25.04.2014г. № 693(с учетом внесенных изменений и дополнений) в заработную плату сотрудников МБУ ДПО «УМОЦ» ввести выплаты стимулирующего характера.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях стимулирования работников МБУ ДПО «УМОЦ» к более качественному, эффективному, результативному труду и творческому выполнению должностных обязанностей. Положение определяет виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера.

1.3. Стимулирующие выплаты включают в себя различные надбавки, доплаты, премии и другие поощрительные выплаты. Стимулирующие выплаты подразделяются на следующие виды:

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

1.4. Установление выплат стимулирующего характера работникам МБУ ДПО «УМОЦ» производится с учетом показателей результатов труда утверждаемых приказом директора МБУ ДПО «УМОЦ», с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором.

1.5. Установление выплат стимулирующего характера работникам МБУ ДПО «УМОЦ» производится из средств фонда стимулирования учреждения определенного Комитетом образования Администрации города Королёва в соответствии с установленным фондом заработной платы МБУ ДПО «УМОЦ» на финансовый год.

1.6. Выплаты осуществляются учреждением на основании оценки деятельности работника по установленным в учреждении критериям.

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников

- Критерии для расчета выплат стимулирующего характера заместителя директора МБУ ДПО «УМОЦ» (Приложение №1).
- Критерии для расчета выплат стимулирующего характера руководителя структурных подразделений (Приложение №2).

- Критерии для расчета выплат стимулирующего характера заместителя директора по хозяйственным вопросам (Приложение №4).
- Критерии для расчета выплат стимулирующего характера педагогического работника (Приложение №5).
- Критерии для расчета выплат стимулирующего характера инженерно-технического специалиста (инженер, техник, секретарь, машинистка) (Приложение №6).
- Критерии для расчета выплат стимулирующего характера младшего технического персонала (дворник, рабочий по комплексному обслуживанию, уборщик служебных помещений) (Приложение №7).

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1. Для разработки критериев и показателей оценки результатов для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ ДПО «УМОЦ» и проведение подсчета количества баллов по показателям приказом директора создается рабочая группа.

2.2. Показатели работы организации определяют по данным самого учреждения а также возможно использование иных источников достоверность сведений, которых не вызывает сомнений.

2.3. Распределение фонда стимулирования осуществляется не реже 1 раза в учебное полугодие рабочей группой по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения по утвержденным на данный период критериям.

Для установления указанных в настоящем пункте выплат за первое полугодие устанавливается с 01 сентября по 31 декабря, за второе с 01 января по 31 августа.

На первое полугодие учебного года выплаты стимулирующего характера за результаты работы за полугодие руководителям должны быть установлены в период с 01 по 20 сентября, на второе – с 01 по 20 января.

2.4. Фонд стимулирующих выплат МБУ ДПО «УМОЦ» составляет 1% от фонда оплаты труда. Фонд стимулирующих выплат на административных, инженерно-технических работников и младшего обслуживающего персонала составляет не более 30% от общего фонда стимулирующих выплат учреждения.

2.5. Стоимость (рубли) каждого балла рассчитывается путём деления размера запланированного фонда стимулирующих выплат на общую сумму баллов. Размер выплат характеризующих результаты труда каждому работнику рассчитывается путём умножения стоимости каждого балла в рублях на сумму баллов каждого работника. Выплаты могут производиться равными долями один раз в полугодие или единовременно.

2.6. Итоги предварительных результатов оценки качества труда работникам учреждения по критериям и показателям распределения стимулирующей части фонда оплаты труда фиксируются в протоколе заседания рабочей группы. Предварительные результаты оценки качества труда работников по показателям и критериям распределения стимулирующей части фонда оплаты труда доводятся до сведения работников до согласования их с представительным органом организации.

2.7. Представительный орган организации согласовывает решение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников и оформляет протоколом. На основании протокола представительного органа директор МБУ ДПО «УМОЦ» издает приказ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

3. Единовременное премирование сотрудников

3.1. Премияльные выплаты (премии) являются поощрением за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных

городских, областных, российских и международных мероприятий, качественную и продолжительную работу.

3.2. Премия сотрудникам может выплачиваться по следующим критериям (показателям):

- по итогам работы учебного, календарного года, квартала за качественное и добросовестное выполнение должностных обязанностей – до 50 % от оклада (должностного оклада);
- по итогам подготовки учреждения к новому учебному году, к отопительному сезону – до 50 % от оклада (должностного оклада);
- в связи с награждением:
 - Благодарственным письмом Комитета образования Администрации городского округа Королёв Московской области – до 10 % от оклада (должностного оклада);
 - Почетной грамотой Комитета образования Администрации городского округа Королёв Московской области – до 20 % от оклада (должностного оклада);
 - Благодарственным письмом Администрации городского округа Королёв, городского Совета депутатов - до 20 % от оклада (должностного оклада);
 - Почетной грамотой Администрации городского округа Королёв, городского Совета депутатов - до 20 % от оклада (должностного оклада);
 - Почетной грамотой Министерства образования Московской области – до 30 % от оклада (должностного оклада);
 - Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – до 50 % от оклада (должностного оклада);
- в связи с награждением другими наградами без материального поощрения – до 20 % от оклада (должностного оклада);
- к личным юбилейным датам: 50, 55, 60, 65 лет и так далее – до 50 % от оклада (должностного оклада);
- к юбилейным датам учреждения – до 5000 рублей;
- к юбилейным датам, связанным со стажем работы в системе образования города: 40, 45 лет и так далее – до 50 % от оклада (должностного оклада);
- при увольнении руководителя в связи с уходом на пенсию – до 50 % от оклада (должностного оклада);
- к профессиональному празднику День учителя – до 100 % от оклада (должностного оклада);
- по итогам организации и проведения городских, областных, российских до 100 % от оклада (должностного оклада);
- международных мероприятий - до 200% от оклада (должностного оклада).

Премияльные выплаты по итогам работы определяет руководитель организации по согласованию с председателем профкома.

Размер премии устанавливается работнику образовательного учреждения персонально и утверждается приказом директора о премировании работника с указанием суммы премии.

3.3. Выплаты за выполнение особо важных и срочных заданий производятся единовременно приказом руководителя учреждения в размере до 50 % от оклада (должностного оклада).

3.4. Материальная помощь в связи с особыми обстоятельствами (смерть близких родственников, тяжелое заболевание, трудная жизненная ситуация) может быть выплачена в размере до 100 % от оклада (должностного оклада).

Приложение №1 к Положению
о выплатах стимулирующего характера
работникам МБУ ДПО «УМОЦ»

Критерии и показатели заместителя директора

№	Критерии		Показатели	Шкала	Итого
1	Качество и доступность общего и дополнительного образования	1.	Планирование работы с учетом целей и задач муниципальной системы образования, потребностей ОУ	0-5	
2.		Организация и проведение семинаров, конференций, совещаний	0-4		
3.		Организация и участие в деятельности городских методических объединений по курируемым вопросам	0-4		
4.		Организация и обеспечение методического и организационного сопровождения мониторингов муниципального, регионального и федерального уровней (в т.ч.электронных)	0-6		
5.		Участие в подготовке и проведении ГИА, ЕГЭ на разных уровнях	0-6		
6		Участие в организации олимпиад школьников, интеллектуальных конкурсов, соревнований и т.п.	0-4		
ИТОГО					29
2	Кадровые ресурсы	1.	Организация повышения квалификации педагогических и административных работников ОУ системы образования города Королёва (в межаттестационный в форме лекций, семинаров, консультаций, в курсовой подготовке)	0-6	
2.		Участие в организации, профессиональных конкурсов, смотров различных уровней	0-4		
3.		Повышение квалификации, профессиональная подготовка в сфере менеджмента (в т.ч. самообразование)	0-3		
4.		Участие в организации и расширении государственно-общественного характера управления (работа в группах, комиссиях, комитетах и т.п.	0-3		
		5	Четкие соблюдения трудовой дисциплины и норм педагогической этики	0-2	
ИТОГО					18
3	Социальный критерий	1.	Организация и обеспечение информационной поддержки деятельности системы образования города Королёва (сайт Комитета образования Администрации городского округа Королёв, сайт МБУ ДПО «УМОЦ»; взаимодействие со СМИ)	0-6	
2.		Участие в организации поощрения учащихся, педагогических и административных работников города Королёва	0-3		

		3.	Организация и участие в акциях различного уровня, в т.ч. в мероприятиях по благоустройству здания и территории учреждения.	0-5	
		4.	Организация мероприятий для родительской общественности	0-3	
	ИТОГО				17
4	Эффективность управленческой деятельности	1.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций (по направлению деятельности)	0-5	
		2.	Участие и результативность решения организационных вопросов финансово-хозяйственной деятельности организации (по направлению деятельности)	0-5	
		3.	Своевременная и корректная подготовка текущей и отчетной документации	0-5	
		4.	Полнота выполнения плана работы МБУ ДПО «УМОЦ» по направлению деятельности	0-5	
		5.	Организация и участие в межведомственном взаимодействии с заинтересованными организациями и учреждениями	0-4	
	ИТОГО				24
5	Сохранение здоровья сотрудников и обучающихся	1.	Отсутствие несчастных случаев и чрезвычайных происшествий	0-6	
		2.	Обеспечение выполнения требований пожарной и антитеррористической безопасности, электробезопасности, норм и правил охраны труда	0-6	
	ИТОГО				12
	Всего				100

Приложение №2 к Положению
о выплатах стимулирующего характера
работникам МБУ ДПО «УМОЦ»

Критерии и показатели руководителей структурных подразделений

№	Критерии		Показатели	Шкала	Итого
1	Качество и доступность общего и дополнительного образования	1.	Планирование работы с учетом целей и задач муниципальной системы образования, потребностей ОУ.	0-5	
		2.	Организация и проведение семинаров, конференций, совещаний	0-4	
		3.	Организация и участие в деятельности городских методических объединений по курируемым вопросам	0-5	
		4.	Организация и обеспечение методического и организационного сопровождения мониторингов муниципального, регионального и федерального уровней (в т.ч. электронных)	0-6	
		5.	Участие в подготовке и проведении ГИА, ЕГЭ на разных уровнях	0-5	
		6	Участие в организации: -олимпиад, -конкурсов, -соревнований, -профессиональных практик студентов, - конкурса на целевые места в учреждениях высшего профессионального образования и т.п.	0-4	
ИТОГО					29
2	Кадровые ресурсы	1.	Организация повышения квалификации педагогических и административных работников ОУ системы образования города Королёва (в межаттестационный в форме лекций, круглых столов, семинаров, консультаций, тьюторских встреч в курсовой подготовке и т.п.)	0-6	
		2.	Участие в организации профессиональных конкурсов, смотров различных уровней	0-4	
		3.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка в сфере менеджмента (в т.ч. самообразование)	0-2	
		4.	Участие в работе профсоюзной организации, творческих и проблемных групп, комиссиях, комитетах и т.п.	0-4	
		5	Четкие соблюдения трудовой дисциплины и норм педагогической этики	0-2	
ИТОГО					18

3	Социальный критерий	1.	Организация и обеспечение информационной поддержки деятельности системы образования города Королёва (сайт Комитета образования Администрации городского округа Королёв, сайт МБУ ДПО «УМОЦ»; взаимодействие со СМИ)	0-6	
2.		Участие в организации поощрения учащихся, педагогических и административных работников города, сотрудников организации	0-3		
3.		Организация и участие в акциях различного уровня, в т.ч. в мероприятиях по благоустройству здания и территории учреждения.	0-5		
4.		Участие и организация мероприятий для родительской и педагогической общественности	0-3		
ИТОГО					17
4	Эффективность управленческой деятельности	1.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций (по направлению деятельности)	0-5	
2.		Участие в решении организационных вопросов финансово-хозяйственной деятельности организации (по направлению деятельности).	0-5		
3.		Своевременная и корректная подготовка текущей и отчетной документации	0-5		
		4	Полнота выполнение плана работы МБУ ДПО «УМОЦ» по направлению деятельности	0-5	
		5.	Организация и участие в межведомственном взаимодействии с заинтересованными организациями и учреждениями	0-4	
ИТОГО					24
5	Сохранение здоровья сотрудников и обучающихся	1.	Отсутствие несчастных случаев и чрезвычайных происшествий	0-6	
2.		Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, норм и правил охраны труда.	0-6		
ИТОГО					12
Всего					100

Приложение №3 к Положению
о выплатах стимулирующего характера
работникам МБУ ДПО «УМОЦ»

Критерии и показатели заместителя директора по безопасности

№	Критерии		Показатели	Шкала	Итого
1.	Работа с документами и эффективность управленческой деятельности	1	Планирование работы с учетом целей, задач и потребностей организации	0-6	
		2	Полнота выполнения плана работы учреждения по направлению деятельности, исполнительская дисциплина.	0-6	
		3	Участие и результативность решения организационных вопросов финансово-хозяйственной деятельности организации по направлению деятельности	0-6	
		2	Своевременная подготовка и ведение текущей и отчетной документации по направлению деятельности	0-14	
		3	Организация и участие в межведомственном взаимодействии с заинтересованными организациями и учреждениями по направлению деятельности, в т.ч.	0-5	
		4	Участие в подготовке и организации ремонтно-строительных работ.	0-10	
		5	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций (по направлению деятельности).	0-5	
ИТОГО					52
2.	Социальный критерий	1	Организация и участие в акциях различного уровня, в т.ч. в мероприятиях по благоустройству здания и территории учреждения.	0-5	
Итого					5
3.	Кадровые ресурсы	1	Повышение квалификации по направлению деятельности	0-4	
		2	в организации семинаров, конференций, совещаний на базе организации, на разных уровнях	0-7	
		3	Участие в работе профсоюзной организации, творческих и проблемных групп, комиссиях, комитетах и т.п.	0-4	
ИТОГО					15

4.	Сохранение здоровья сотрудников	1	Отсутствие несчастных случаев и чрезвычайных происшествий	0-14	
		2	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, норм и правил охраны труда.	0-14	
	ИТОГО				28
	Всего				100

Критерии и показатели заместителя по хозяйственным вопросам

№	Критерии		Показатели	Шкала	Итого
1.	Работа с документами и эффективностью управленческой деятельности	1	Планирование работы с учетом целей, задач и потребностей организации	0-6	
		2	Полнота выполнения плана работы учреждения по направлению деятельности, исполнительская дисциплина.	0-5	
		3	Участие и результативность решения организационных вопросов финансово-хозяйственной деятельности организации	0-8	
		4	Своевременная подготовка и ведение текущей и отчетной документации по направлению деятельности (график дежурств сторожей, ведение материальной документации, списание материальных ценностей и т.п.).	0-10	
		5	Организация и участие в межведомственном взаимодействии с заинтересованными организациями и учреждениями по направлению деятельности, в т.ч. работа с подрядными организациями.	0-5	
		6	Подготовка и организация ремонтно-строительных работ.	0-6	
		7	Подготовка центра к новому учебному году, к отопительному сезону, к зиме и т.п.	0-9	
		8	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций (по направлению деятельности).	0-5	
	ИТОГО				54
2.	Социальный критерий	1	Организация и участие в акциях различного уровня, в т.ч. в мероприятиях по благоустройству здания и территории учреждения.	0-5	
	Итого				5
3.	Кадровые ресурсы	1	Грамотное руководство младшим обслуживающим персоналом (сторож, дворник, уборщица, рабочий).	0-8	
		2	Повышение квалификации по направлению деятельности	0-3	
		3	Участие в организации семинаров, конференций, совещаний на базе организации, на разных уровнях	0-4	
		4	Участие в работе профсоюзной организации, творческих и проблемных групп, комиссиях, комитетах и т.п.	0-4	
	ИТОГО				19
4.	Сохранение здоровья сотрудников	1	Отсутствие несчастных случаев и чрезвычайных происшествий	0-6	
		2	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, норм и правил охраны труда.	0-6	

		3	Организация условий для приёма пищи и питьевого режима в организации	0-5	
		4	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций).	0-5	
	ИТОГО				22
	Всего				100

Критерии и показатели педагогических сотрудников

№	Критерии		Показатели	Шкала	Итого
1	Качество и доступность общего и дополнительного образования	1.	Планирование работы с учетом целей и задач организации	0-5	
		2.	Организация и проведение семинаров, конференций, совещаний, занятий, тренингов, мастер-классов, лекций, групповых и индивидуальных консультаций и т.п. (по направлению деятельности).	0-5	
		3.	Организация и участие в деятельности городских методических объединений по курируемым вопросам	0-5	
		4.	Участие, организация проведения диагностических работ, исследований, мониторингов муниципального, регионального и федерального уровней (по направлению деятельности).	0-5	
		5.	Участие в подготовке и проведении ГИА, ЕГЭ на разных уровнях	0-5	
		6.	Участие в организации: -олимпиад, -конкурсов, -соревнований, -профессиональных практик студентов, и т.п.	0-4	
	ИТОГО				29
2	Кадровые ресурсы	1.	Организация повышения квалификации педагогических и административных работников ОУ системы образования города Королёва (в межаттестационный в форме лекций, круглых столов, семинаров, консультаций, тьюторских встреч в курсовой подготовке и т.п.)	0-6	
		2.	Участие и организация профессиональных конкурсов, смотров различных уровней	0-4	
		3.	Повышение квалификации, (в т.ч. самообразование)	0-3	
		4.	Участие в работе профсоюзной организации, творческих и проблемных групп, комиссиях, комитетах и т.п.	0-4	
		5.	Четкие соблюдения трудовой дисциплины и норм педагогической этики	0-3	
	ИТОГО				20

3	Социальный критерий	1.	Участие в информационной поддержке деятельности системы образования города Королёва (сайт Комитета образования Администрации городского округа Королёв, сайт МБУ ДПО «УМОЦ»; взаимодействие со СМИ)	0-6	
		2.	Участие в организации поощрения учащихся, педагогических и административных работников города.	0-3	
		3.	Организация и участие в акциях различного уровня, в т.ч. в мероприятиях по благоустройству здания и территории учреждения.	0-5	
		4.	Участие и организация мероприятий для родительской и педагогической общественности	0-8	
		ИТОГО			22
4	Эффективность деятельности	1.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций (по направлению деятельности)	0-5	
		2	Своевременная и корректная подготовка текущей и отчетной документации	0-8	
		3	Полнота выполнение плана работы МБУ ДПО «УМОЦ» по направлению деятельности	0-5	
		4	Организация и участие в межведомственном взаимодействии с заинтересованными организациями и учреждениями	0-5	
		ИТОГО			23
5	Сохранение здоровья сотрудникам	1.	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, норм и правил охраны труда	0-6	
ИТОГО					6
Всего					100

Приложение №6
к Положению о выплатах стимулирующего
характера работникам МБУ ДПО «УМОЦ»

Критерии и показатели инженерно-технического персонала

№	Критерии		Показатели	Шкала	Итого
1	Работа с документами и эффективность деятельности	1	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	0-10	
		2	Выполнение срочных работ, требующих повышенного внимания	0-10	
		3	Своевременная подготовка и ведение текущей и отчетной документации по направлению деятельности	0-14	
		4	Внесение и реализация предложений по совершенствованию методов сбора, хранения и обработки информации	0-15	
		5	Участие в межведомственном взаимодействии с заинтересованными организациями и учреждениями по направлению деятельности.	0-5	
		6	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	0-5	
		7	Отсутствие замечаний по результатам выполненной работы.	0-5	
	итого				64
2	Социальный критерий	1	Организация и участие в акциях различного уровня, в т.ч. в мероприятиях по благоустройству здания и территории учреждения	0-5	
	Итого				5
3	Кадровые ресурсы	1.	Повышение квалификации по направлению деятельности, в т.ч. самообразование	0-3	
		2.	Участие в организации семинаров, конференций, совещаний на базе организации, на разных уровнях	0-10	
		3.	Участие в работе профсоюзной организации, творческих и проблемных групп, комиссиях, комитетах и т.п.	0-4	
	ИТОГО				17
	Сохранение здоровья сотрудников	1	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, норм и правил охраны труда.	0-14	
	ИТОГО				14
	Всего				100

Приложение №7 к Положению
о выплатах стимулирующего характера
работникам МБУ ДПО «УМОЦ»

Критерии и показатели младшего обслуживающего персонала

	Критерии		Показатели	Шкала	Итого
1	Эффективность деятельности	1	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	0-10	
		2	Выполнение срочных работ	0-10	
		3	Внесение и реализация предложений по совершенствованию работы по направлению деятельности	0-5	
		4	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	0-5	
		5	Отсутствие замечаний по результатам выполненной работы.	0-5	
		6.	Соблюдение чистоты : -на рабочем месте; -в служебных и хозяйственных помещениях; -на прилегающей территории.	0-6	
		7	Обеспечение надлежащего состояния закреплённых помещений, территорий.	0-7	
		8	Организация обеспечения сохранности хозяйственного инвентаря, имущества и их целевое использование.	0-7	
		9	Подготовка центра к новому учебному году, к отопительному сезону, к зиме и т.п.	0-15	
	Итого				70
2	Социальный критерий	1	Организация и участие в акциях различного уровня, в т.ч. в мероприятиях по благоустройству здания и территории учреждения.	0-5	
		2.	Участие в работе профсоюзной организации, творческих и проблемных групп, комиссиях, комитетах и т.п.	0-5	
	ИТОГО				10
3	Сохранение здоровья сотрудников	1	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, норм и правил охраны труда.	0-10	
		2.	Выполнение требований антитеррористической безопасности	0-10	
	ИТОГО				20