

ПРИНЯТО

Решением общего собрания
коллектива

Протокол от «20» мая 2025 г. № 13

Мотивированное мнение выборного
органа первичной профсоюзной
организации МБУДО «МУК» учтено

Протокол от «21» мая 2025 г. № 14

Председатель профкома МБУДО «МУК

А.В. Проворова

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО «МУК»
Н.П. Черняева
Приказ от «24» мая 2025 г. № 184/1

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующих выплат работникам
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Межшкольный учебный комбинат»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат» (далее по тексту – Положение, МБУДО «МУК») разработано:

- в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;
- на основании Постановления № 24 от 22.04.2025г. «О внесении изменений в постановление Главы города Ханты-Мансийска от 21.06.2024 № 36 «Об утверждении Положений об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска»;
- с учетом Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, утвержденного приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13.11.2023 № 27-нп (с изменениями на 9 января 2025 года).

1.1. Положение определяет механизм установления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат», (далее – работники МБУДО «МУК»), предусматривает соблюдение единых принципов при установлении выплат стимулирующего характера и определяет виды, размеры, условия установления, порядок начисления и утверждения стимулирующих выплат работникам МБУДО МУК.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам МБУДО «МУК» включает в себя выплаты по результатам труда и направлена на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества работы и достижении

наивысших результатов труда, развитие творческой активности и инициативы, формирование чувства сопричастности каждого работника к общим результатам деятельности, повышение исполнительской дисциплины.

1.3. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную надлежащим:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы за месяц, год;
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам.

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников МБУДО «МУК», исключая директора.

1.5. При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая установление (снижение) выплат стимулирующего характера, решение принимается Комиссией по распределению стимулирующих выплат работников МБУДО «МУК».

1.6. Настоящее Положение принимается на общем собрании коллектива» и утверждается приказом МБУДО «МУК. Настоящее Положение вступает в силу с момента издания приказа об утверждении положения.

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

2. Порядок установления и снижения стимулирующих выплат

2.1. Фонд оплаты труда на стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы) предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов).

2.2. Для измерения результативности труда работников МБУДО «МУК»: интенсивности и высоких результатов труда, качество выполняемых работ, в т.ч. единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ), вводятся критерии, показатели и индикаторы по категориям работников по каждой должности (**Приложения 1-6**).

2.3. Выплаты стимулирующего характера (в % от должностного оклада или в абсолютном размере) определяются по результатам проведенной оценки эффективности деятельности работника МБУДО «МУК».

2.4. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда. Допускается направление обоснованной экономии средств фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты.

2.5. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты труда, качество выполняемых работ производятся на основании оценки, проводимой 2 раза в год: с января по июнь, с июля по декабрь.

2.6. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты труда, качество выполняемых работ осуществляются не чаще одного раза в месяц, производятся по Приказу МБУДО «МУК» за фактически отработанное время. Ежемесячная сумма, подлежащая распределению в качестве стимулирующих выплат, рассчитывается путем умножения максимально возможного количества баллов работников (п. 4.9 настоящего Положения), участвующих в распределении стимулирующих выплат на

стоимость одного балла, полученного путем деления общей суммы стимулирующих выплат, обозначенной в штатном распределении фонда оплаты труда к штатной расстановке МБУДО «МУК» для каждой категории работников, на сумму максимально возможного количества баллов.

2.7. Размер стимулирующих выплат работнику МБУДО «МУК» снижается в период их действия на основании Приказа МБУДО «МУК» по представлению непосредственных руководителей, в котором изложен факт, являющийся основанием для снижения стимулирующей выплаты работнику.

2.8. Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, по итогам работы за год устанавливаются в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1. Параметры и критерии снижения стимулирующих выплат

№ п/п	Показатели	% снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

2.9. Снижение стимулирующих выплат осуществляется при начислении стимулирующих выплат за период (месяц, год), в котором выявлено нарушение.

3. Порядок установления выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы

3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и уровнем результативности работы, и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

3.2. Выплата устанавливается на срок не более года.

3.3. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада работника или в абсолютном

размере (Таблица 2).

3.4. Параметры и критерии снижения стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются Положением о порядке распределения стимулирующих выплат работникам МБУДО «МУК».

Таблица 2. Условия и размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (по категориям работников)

№ п/п	Категории работников	Условия осуществления выплаты	Диапазон выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	заместители директора, педагогические работники	за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	в абсолютном размере	ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
	специалисты (за исключением педагогических работников), служащие		0-50% (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 10%)	ежемесячно, с даты приема на работу
	рабочие		до 15% (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 10%)	ежемесячно, с даты приема на работу
	все категории работников (по месту основной работы и основной занимаемой должности)	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	10000 рублей	единовременно, в течение месяца после получения награды
		присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	7000 рублей	
		присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	5000 рублей	
		присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	3000 рублей	
		присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	7000 рублей	
		присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	3000 рублей	
	2.	все категории работников (по месту основной работы и основной занимаемой должности)	Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в том числе:	
ордена, медали, знаки			1500 рублей	
Почетные звания:				
«Народный...»			2500 рублей	
«Заслуженный...»			1500 рублей	
«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лау-			1000 рублей	

№ п/п	Категории работников	Условия осуществления выплаты	Диапазон выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
		реат премий Правительства Российской Федерации»		
		Спортивные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР:		
		«Мастер спорта международного класса...»	1500 рублей	
		«Мастер спорта...»	500 рублей	
		Ведомственные награды Российской Федерации, СССР, РСФСР в сфере образования:		ежемесячно, с даты приема на работу
		Золотой знак отличия Министерства образования и науки РФ, знак отличия «Отличник просвещения»	2000 рублей	
		медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	2000 рублей	
		почетное звание «Почетный работник...», «Ветеран сферы воспитания и образования», нагрудный знак «Отличник народного просвещения РСФСР», «Почетный наставник», «За верность профессии»	1500 рублей	
		почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	500 рублей	
		Ведомственные награды Российской Федерации, СССР, РСФСР в сфере культуры:		
		«Лауреат международных конкурсов, выставок»	1500 рублей	
		«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	500 рублей	
		почетные звания	1500 рублей	
		Почетные грамоты, благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	500 рублей	

3.5. Выплата работнику МБУДО «МУК» осуществляется в сумме за все установленные критерии на основании оценки деятельности работника его непосредственным руководителем.

4. Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ

4.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (Приложения 1-6).

4.2. Выплаты за качество выполняемых работ работникам устанавливаются 2 раза в год

- на основную должность для всех сотрудников МБУДО «МУК».
- 4.3. В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности и указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).
- 4.4. Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.
- 4.5. Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности МБУДО «МУК» и отдельных категорий работников.
- 4.6. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада работника или в абсолютном размере в соответствии с таблицей 3.
- 4.7. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится один раз в полугодие по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников МБУДО «МУК».
- 4.8. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

Таблица 3. Условия и размер стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ (по категориям работников)

№ п/п	Категории работников	Условия осуществления выплаты	Диапазон выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	заместители директора, педагогические работники	в соответствии с показателями эффективности деятельности	0-50% (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 10%)	Ежемесячно в пределах фонда оплаты труда
	специалисты (за исключением педагогических работников), служащие, рабочие		в абсолютном размере	ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
2.	все категории работников (по основной занимаемой должности)	за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата	в абсолютном размере	единовременно, в пределах экономии средств фонда оплаты труда

- 4.9. По каждому критерию, показателю и индикатору работникам начисляются баллы, учитывающие фактически проведенную работу; сумма баллов не может быть больше максимальной оценки, определенной в таблице 4.

Таблица 4. Максимальная сумма баллов по результатам оценки эффективности деятельности работника (по категориям работников)

№ п/п	Категория работников	Мах сумма баллов по отчету
1.	Заместители директора	70

2.	Руководители структурных подразделений	60
3.	Педагогические работники	50
4.	Специалисты, служащие	40
5.	Рабочий персонал	25

4.10. Оценка эффективности деятельности работника (качество выполняемых работ) осуществляется работниками в соответствии с таблицей 5:

Таблица 5. Категории работников, проводящих оценку эффективности деятельности

Должность оценивающего	Должность оцениваемого
Директор	– Заместитель директора – Заведующий Центра естественнонаучной направленности – Начальник отдела кадров – Начальник хозяйственного отдела – Специалист административно-хозяйственной части – Секретарь руководителя – Администратор (приемной) – Архивариус (приемной)
Заместитель директора (по видам деятельности)	– Заведующий Муниципального опорного центра дополнительного образования детей (МОЦ) – Секретарь учебной части – Заведующий Центра профессиональной ориентации – Заведующий Центра технического творчества – Администратор (МОЦ) – Специалист по кадрам (ЦТН) – Делопроизводитель (ЦТН) – Заведующий учебно-производственной мастерской (УПМ) – Водитель – Диспетчер – Механик – Специалист по закупкам – Экономист – Заведующий информационно-ресурсным центром – Инженер-электроник – Специалист по охране труда – Сторож – Техник
Заведующий учебно-производственной мастерской	– Лаборант (УПМ)
Начальник отдела кадров	– Специалист по кадрам – Архивариус (ОК) – Делопроизводитель (ОК)
Начальник хозяйственного отдела	– Ветеринарный врач – Гардеробщик – Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий – Рабочий по уходу за животными – Уборщик служебных помещений – Уборщик территории
Педагогические работники	– Мастер производственного обучения – Методист (по видам деятельности) – Педагог-психолог – Педагог дополнительного образования – Педагог-организатор

- 4.11. Руководящие и педагогические работники до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, сдают секретарю Комиссии по распределению стимулирующих выплат отчеты о качестве выполняемой работы в соответствии с критериями, утвержденными данным Положением. Факт сдачи отчета удостоверяется в Журнале (Приложение 9).
- 4.12. В случае перевода сотрудника МБУДО «МУК» на другую должность внутри учреждения, начисление баллов производится по предыдущей должности до истечения 1 месяца и подачи отчета по итогам первого месяца работы по новой должности.
- 4.13. Работники, не сдавшие отчет о качестве выполняемых работ в установленный срок по причине нахождения на больничном, в отпуске, командировке могут сдать отчет с момента выхода на работу.
- 4.14. Работник, не сдавший отчет в положенный срок в распределении стимулирующих выплат не участвует.
- 4.15. Оценка результатов деятельности работников МБУДО «МУК» должна быть проведена не позднее 25 июня текущего года (за период работы с января по июнь), 25 января следующего года (за период работы с июля по декабрь).
- 4.16. В случае увольнения работника до окончания месяца, все набранные за прошедший отчетный период баллы уменьшаются пропорционально отработанным дням в месяце, в котором происходит увольнение.

5. Порядок установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)

- 5.1. Дополнительно со стимулирующими выплатами за качество выполняемых работ работникам МБУДО «МУК» может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ).
- 5.2. Размер и критерии единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливаются в абсолютном размере, выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда и утверждаются приказом МБУДО «МУК».
- 5.3. Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) производится при отсутствии снижения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ в текущем месяце.
- 5.4. Выплата работнику МБУДО «МУК» осуществляется в сумме за все установленные критерии на основании ходатайства (Приложение 7) о назначении данной выплаты его непосредственного руководителя в соответствии с показателями и критериями, указанными в таблице 6:

Таблица 6. Категории работников, проводящих оценку эффективности деятельности

№ п/п	Критерий, определяющий наличие особых достижений	Количество баллов
1.	Участие в общественных мероприятиях	0,5 балла за каждое участие
2.	Дежурство на олимпиадах, выставках и т.д.	
	– вне аудитории	0,5 балла за каждое участие
	– в аудитории	1 балл за каждое участие
	– сопровождающий	2 балла за каждое участие
3.	Подготовка обучающихся к конкурсам, конференциям,	1 балл за каждого ребенка

№ п/п	Критерий, определяющий наличие особых достижений	Количество баллов
	соревнованиям	
4.	Участие в съемках	1 балл за каждый материал
5.	Курирование производственной практики, работы трудоустроенных несовершеннолетних в МУК (при отсутствии оценки показателя в отчете за качество выполняемой работы)	0,5 балла за каждого ученика
6.	Участие в комиссиях, рабочих группах и пр.	1 балл за каждое участие
7.	Сезонные сельскохозяйственные работы	2 балла ежемесячно
8.	Организация и проведение различных внеплановых мероприятий (мастер-классов, выступлений и пр.)	1 балл за каждое мероприятие

5.5.Размер выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата рассчитывается по формуле:

$$P_{oc} = \Xi / C_b * B_c$$

где:

P_{oc} – размер выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)

Ξ – объем обоснованной экономии средств фонда оплаты труда

C_b – общая сумма баллов сотрудников по критериям и показателям

B_c – количество баллов конкретного сотрудника

6. Порядок распределения премиальных выплат по итогам работы за месяц, год

6.1.Премияльная выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением.

6.2.Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от должностного оклада работника.

6.3.Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств фонда оплаты труда, формируемого МБУДО «МУК».

6.4.Предельный размер выплаты по итогам работы за год – не более двух должностных окладов с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии). Конкретный размер выплаты по итогам работы за год определяется Приказом МБУДО «МУК» по согласованию с заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим деятельность Департамента.

6.5.Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде на основании ходатайства (Приложение 9) о назначении данной выплаты его непосредственного руководителя.

6.6.Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются работникам, не имеющим дисциплинарного взыскания в отчетном периоде и соответствующим всем перечисленным в п. 6.7 показателям и условиям для премирования работников организаций.

6.7.Перечень показателей и условий для премирования работников организаций:

- 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.

Таблица 7. Условия и размер стимулирующей выплаты премиальной выплаты по итогам работы

Период выплаты	Категория работников	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
месяц	Все категории работников (по основной занимаемой должности)	0-10% фонда оплаты труда	В соответствии с пп. 6.6-6.7 настоящего Положения	ежемесячно, в пределах экономии средств фонда оплаты труда
год		0,0-2,0 должностног о оклада	В соответствии с пп. 6.6-6.7 настоящего Положения	1 раз в год в пределах экономии средств фонда оплаты труда

