


Муниципальное автономное учреждение для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи Центр психолого-медико-социального сопровождения «ЛОГОС» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан  
(МАУ Центр «ЛОГОС» ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан)

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель Совета трудового коллектива  
МАУ Центр «ЛОГОС» ЗАТО Межгорье  
Республики Башкортостан

 Н.Н. Антипина  
« 30 » 01 20 18 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор  
МАУ Центр «ЛОГОС» ЗАТО Межгорье  
Республики Башкортостан

 Н.В. Трифонова  
« 30 » 01 20 18 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ДЕТЕЙ, НУЖДАЮЩИХСЯ В ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ И МЕДИКО-СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ ЦЕНТРА ПСИХОЛОГО-МЕДИКО-СОЦИАЛЬНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ «ЛОГОС» ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЗАКРЫТОЕ АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОРОД МЕЖГОРЬЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН (МАУ ЦЕНТР «ЛОГОС» ЗАТО МЕЖГОРЬЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН)**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение о материальном стимулировании работников Муниципального автономного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи Центр психолого-медико-социального сопровождения «ЛОГОС» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан (далее Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников МАУ Центр «ЛОГОС» ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан, Уставом МАУ Центр «ЛОГОС» ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан.

Положение разработано с целью повышения материального стимулирования работников за качественное решение задач связанных с деятельностью МАУ Центр «ЛОГОС» ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан (далее Центр), повышения роста профессионального мастерства, проявления инициатив сотрудников способствующих повышению эффективности деятельности Центра (совершенствование деятельности и улучшение состояния материально-технической базы).

Материальное стимулирование работников Центра производится в пределах средств фонда оплаты труда, направляемых на стимулирование. При этом меры материального стимулирования осуществляются из бюджетных средств на оплату труда работников, а также из средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению директора Центра.

Оплата труда работников Центра предусматривает единые принципы материального обеспечения. Должностной (базовой) оклад и ставки заработной платы работников Центра устанавливаются минимальными размерами ставок заработной платы для соответствующих профессионально-квалифицированных групп работников. Повышающий коэффициент, иные стимулирующие выплаты выплачиваются с применением всех коэффициентов и доплат действующих на территории ЗАТО Межгорье. Применение всех повышающих

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

Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда. Перечень условий может дополняться и изменяться в связи с возникшими условиями, особенностями, приоритетами развития Центра, а также в соответствии с временным периодом, по итогам которого осуществляется премирование. Перечень стимулирующих выплат, установленных Центром, отвечает уставным задачам, а также показателям эффективности деятельности Центра.

Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется директору Центра с привлечением начальников отдела и СТК. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора Центра.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам;
- иные стимулирующие выплаты;
- премиальные выплаты.

Надбавки могут быть постоянными, временными, разовыми. Надбавки снижаются, либо снимаются полностью при ухудшении работ, в случаях грубого и неоднократного нарушения работником трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, приказов и распоряжений администрации Центра, получения административного взыскания, невыполнения должностных обязанностей, порчи имущества.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению администрации Центра. При недостаточности, либо отсутствии соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств выплата стимулирующих надбавок может быть приостановлена, произведена в неполном объеме или отменена на основании приказа директора.

## 2. Выплаты по повышающим коэффициентам

Повышающие коэффициенты устанавливаются директором Центра и с учетом мнения совета трудового коллектива на период до 1 года. Повышающие коэффициенты могут пересматриваться в случае изменения условий и специфики труда. В Центре могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты в указанном интервале:

Таблица №1

№ п/п	Вид повышающего коэффициента	Интервал повышающего коэффициента
1	Повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы: Высшая квалификационная категория 1 квалификационная категория Стаж педагогической работы свыше 20 лет Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	 0,55 0,35 0,25 0,20 0,10

	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
2	Повышающий коэффициент за ученую степень или почетное звание по профилю Центра: Доктор наук Кандидат наук	0,2 0,1
3	Повышающий коэффициент молодым педагогам впервые поступившим на работу (в течении 3 лет за фактическую нагрузку)	0,20
4	Повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование (за фактическую нагрузку)	0,05
5	Повышающий коэффициент за стаж работы более 3 лет работникам учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня	До 0,1
6	Повышающий коэффициент руководителям, заместителям руководителей и руководителям структурных подразделений за квалификационную категорию: За высшую квалификационную категорию За 1 квалификационную категорию	0,20 0,10
7	Повышающий коэффициент за квалификационную категорию медицинским работникам: При наличии высшей квалификационной категории При наличии 1 квалификационной категории При наличии 2 квалификационной категории	0,2 0,15 0,10

Повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Повышающий коэффициент не может превышать 3,0.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается директором Центра с учетом мнения совета трудового коллектива.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 1,3,4 Таблицы №1 по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

### 3. Иные стимулирующие выплаты

Иные стимулирующие выплаты могут устанавливаться как на длительный период (до 1 года), так и разово.

Иные стимулирующие выплаты устанавливаются работникам за исполнение трудовых обязанностей, не входящих в должностные обязанности, значительное превышение объемов исполняемых трудовых функций, выполнение работы, связанной с использованием дополнительных знаний и навыков, а также о итогах года за качественное исполнение трудовых обязанностей и интенсивный труд и в других случаях, возникающих в процессе организации и осуществления уставной деятельности Центра. Конкретный перечень устанавливаемых иных стимулирующих выплат перечислен в Таблице №2 настоящего положения.

Решение об установлении работникам иных стимулирующих выплат принимается директором с учетом мнения СТК и оформляется приказом.

К иным стимулирующим выплатам, устанавливаемым работникам Центра относятся следующие выплаты в указанном интервале от ставки заработной платы:

№ п/п	Вид повышающего коэффициента	Интервал повышающего коэффициента
1.	Участие в работе общественных органов, участвующих в управлении Центром (руководители МО, СТК, участники комиссий): - постоянно - временно	0,1 - 3
2.	Деятельность контрактного управляющего	0,1 – 3
3.	Оказание систематической организационно-методической помощи педагогам	0,1 – 3
4.	Качественная подготовка, организация и проведение мероприятий городского уровня (методические мероприятия, конференции, семинары, публикации в СМИ и др.)	0,1 – 3
5.	Работа с детьми инвалидами	0,1 – 3
6.	Своевременное принятие и обеспечение мер по социальной защите учащихся, по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, работе по предупреждению травматизма	0,1 – 3
7.	Качественное и своевременное ведение документации и статистической отчетности	0,1 – 3
8.	Разработка новых нормативных документов Центра (локальные акты, программы и т.п.)	0,1 – 3
9.	За работу без больничных листов по итогам года	0,1 – 3
10.	Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности работника	0,1 – 3
11.	Обеспечение устойчивого функционирования учреждения: - отсутствие аварийных ситуаций - своевременное принятие исчерпывающих мер по ликвидации аварий; - исправность системы АПС, тревожной сигнализации, телефонной связи - обеспечение выполнения требований электробезопасности - обеспечение требований по охране труда	0,1 – 3
12.	Положительные итоги проверок по пожарной безопасности, охране труда, инвентаризации и т.д.	0,1 – 3
13.	Своевременность и оперативность устранения замечаний выявленных в ходе проверок по пожарной безопасности, охране труда, инвентаризации и т.д.	0,1 – 3
14.	Ответственность за электрохозяйство	0,1 – 3
15.	Организация работы, своевременное принятие и обеспечение мер по антитеррористической безопасности;	0,1 – 3
16.	Контроль за качественным обеспечением санитарно-гигиенических условий в помещениях зданий Центра;	0,1 – 3
17.	Развитие и укрепление материально-технической базы Центра;	0,1 – 3
18.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	0,1 – 3
19.	Участие в ремонтных работах	0,1 – 3
20.	Работа по оформлению интерьера, озеленению территории Центра	0,1 – 3
21.	Постоянный контроль за расходом и экономией электроэнергии, воды и тепла	0,1 – 3
22.	Сложность, напряженность и высокое качество работы	0,1 – 3

23.	За работу без больничных листов по итогам года (1 балл, если больничный не более 7 дней)	0,1 – 3
24.	Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности работника (по 1 баллу за каждую выполненную работу)	0,1 – 3
25.	Результативность учебно-воспитательной деятельности: - сохранность контингента - обеспечение благоприятного психологического климата в объединении	0,1 – 3
26.	Привлечение учащихся к научно-исследовательской деятельности, участию в конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятиях различного уровня: - международный, всероссийский - республиканский - городской, в учреждении	0,1 – 3
27.	Высокие показатели учащихся в конкурсах, конференциях, олимпиадах, фестивалях и других мероприятиях различного уровня: - международный, всероссийский - республиканский - городской, в учреждении	0,1 – 3
28.	Активное участие учащихся объединения в организационно-массовых мероприятиях различного уровня: - всероссийский, республиканский - городской - в учреждении	0,1 – 3
29.	Качественное ведение журналов учета занятий, необходимой документации, индивидуальных годовых планов по учебно-воспитательной работе	0,1 – 3
30.	Разработка качественной методической продукции (дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы, собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, применяемых в образовательном процессе)	0,1 – 3
31.	Оценка деятельности педагога со стороны родителей учащихся, педагогических работников	0,1 – 3
32.	Выполнение общественной работы (руководители МО, СТК, члены комиссий)	0,1 – 3
33.	Надлежащее состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места	0,1 – 3
34.	Организация работы, своевременное принятие и обеспечение мер по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям	0,1 – 3
35.	Организация работы, своевременное принятие и обеспечение мер по антитеррористической безопасности	0,1 – 3
36.	Качественное ведение делопроизводства по кадрам, оформление архивных документов; подготовка извещений и получение страховых медицинских полисов; составление планов, отчетов по воинскому учету в ГВК и РВК; подготовка и ведение личных дел военнообязанных и граждан пребывающих в запасе; своевременная, качественная сдача отчетов в ПФР; проверка ведения табелей учета рабочего времени	0,1 - 3
37.	Работа с копировально-множительной техникой и обслуживание	0,1 – 3
38.	Выполнение работы с превышением объема работ над средней нормой труда	0,1 – 3
39.	Выполнение деятельности требующей работу сверх норм рабочего времени	0,1 – 3

40.	Изготовление и маркировка прокладок для аппаратов физиолечения, выполнение работ по обслуживанию физиотерапевтических аппаратов (не входящее в техническое обслуживание медицинского оборудования выполняемого специализированной организацией)	0,1 – 3
41.	Приготовление дезинфицирующего раствора.	0,1 – 3
42.	Вредные условия труда (аппарат УВЧ, парафино-озокеритовые аппликации)	0,1 – 3
43.	Работа с биоматериалами	0,1 – 3
44.	Выполнение обязанностей курьера	0,1 - 3

#### **4. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

4.1. Премияльные выплаты устанавливаются при наличии средств, оставшихся после выплаты компенсирующих выплат, а также стимулирующих выплат.

4.2. Порядок и размер премиальных выплат директору Центра устанавливается учредителем.

4.3. Премияльные выплаты выплачиваются на основании приказа директора Центра, подготовленного с учетом мнения Совета Центра и /или по результатам оценки труда работников, подготовленной аттестационной комиссией Центра.

4.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в Центре могут выплачены премии:

- по итогам работы (полугодие, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- в связи с государственными, профессиональными праздниками и знаменательными датами.

Премирование осуществляется по решению директора Центра с учетом мнения Совета трудового коллектива работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

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

4.5. Премияльная выплата к праздничной дате и по итогам работы за год, квартал выплачиваться в виде единовременного денежного поощрения, в размере, устанавливаемом приказом директора Центра на основании решения Совета Центра.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы за год, квартал, месяц выплачиваются на основании приказа директора Центра с учетом мнения Совета Центра и/или по результатам оценки труда работников, подготовленной аттестационной комиссией Центра.

4.7. Деятельность заместителя директора, начальника отдела и других работников по каждому из показателей оцениваются от 0 до 2 баллов в зависимости от степени достижения результатов:

- *оценка 2 балла* - если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;
- *оценка 1 балл* – если результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны;
- *оценка 0 баллов* – если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

4.8. Максимальный размер выплат за качество профессиональной деятельности составляет 30% от оклада, ставки заработной платы.

4.9. Шкала оценки от максимальной возможной суммы баллов:

- более 80 баллов – в размере 25-30%
- от 60 до 80 – в размере 20-25%
- от 30 до 60 – в размере 10-20%
- от 10 до 30 – в размере 5-10%

4.10. Премирование заместителей директора, начальников отдела, а также других работников может, осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы.

4.11. При премировании, организованному согласно п.4.10, проведение оценки результатов труда должны проводится аттестационной комиссией не реже чем 2 раза в год.

4.12. В состав аттестационной комиссии по оценке труда работников могут входить: заместители директора, руководители отделов, члены Совета Центра, а также иные специалисты назначенные приказом директора, имеющие необходимые навыки и знания, позволяющие целостно и объективно оценивать качество и эффективность труда работников.

4.13. Премияльные выплаты могут выплачиваться с применением всех коэффициентов и доплат, действующих на территории ЗАТО Межгорье, так и без их применения. Применение всех коэффициентов и доплат, действующих на территории ЗАТО Межгорье отражается в приказе директора Центра.

## **5. Выплата единовременного денежного вознаграждения**

5.1. Выплата единовременного денежного вознаграждения производится за счет средств экономии фонда оплаты труда Центра.

5.2. Выплата единовременного денежного вознаграждения сотрудникам производится на основании данного положения и оформляется приказом директора Центра с учетом мнения Совета трудового коллектива.

5.3. Размеры единовременного денежного вознаграждения сотрудникам не ограничиваются максимальными размерами и определяются в пределах имеющихся в распоряжении Центра средствами.

5.4. Единовременное денежное вознаграждение может выплачиваться в следующих случаях:

- В случае достижения юбилейного возраста.
- В связи с государственными и профессиональными праздниками (день учителя, день медицинского работника, день физкультурника, 23 февраля, 8 марта) и других случаях, по решению Совета трудового коллектива.

