МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

 МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД ЕФРЕМОВ

«ЦЕНТР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

**ПРИКАЗ**

от «10» февраля 2015 года №3

г. Ефремов

**Об утверждении Положения о дополнительных выплатах работникам муниципального казенного учреждения**

**муниципального образования город Ефремов**

**«Центр обеспечения образовательной деятельности»**

На основании постановления администрации муниципального образования город Ефремов от 10.02.2015 г. №255 «Об условиях оплаты труда специалистов муниципального казенного учреждения муниципального образования город Ефремов «Центр обеспечения образовательной деятельности», в целях совершенствования и упорядочения оплаты труда работников МКУ «ЦООД»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

I. Утвердить Положение о дополнительных выплатах работникам муниципального казенного учреждения муниципального образования город Ефремов «Центр обеспечения образовательной деятельности» (Приложение).

II. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

 Директор МКУ «ЦООД» В. М. Чернышова

Приложение

 к приказу МКУ «ЦООД»

от «10» февраля 2015 г. №3

|  |  |
| --- | --- |
| Принятона общем собраниитрудового коллективаПротокол №1 от 10.02.2015 г.  | Утверждаю:Директор МКУ «ЦООД»\_\_\_\_\_\_\_\_\_В. М. ЧернышоваПриказ №3 от 10.02.2015 г. |

**Положение**

**о дополнительных выплатах работникам муниципального казенного учреждения муниципального образования город Ефремов**

 **«Центр обеспечения образовательной деятельности»**

**1. Общие положения**

* 1. Положение о дополнительных выплатах работникам муниципального казенного учреждения муниципального образования город Ефремов «Центр обеспечения образовательной деятельности» (далее – МКУ «ЦООД») разработано в соответствии:

- со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации;

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Законом Тульской области «Об образовании» от 30.09.2013 №1989-ЗТО;

- Постановлением администрации муниципального образования город Ефремов от 10.02.2015 г. №255 «Об условиях оплаты труда специалистов муниципального казенного учреждения муниципального образования город Ефремов «Центр обеспечения образовательной деятельности»;

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол № 11 от 21 декабря 2012 г.);

- Рекомендациями по совершенствованию условий оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений Тульской области (письмо Министерства труда и социальной защиты Тульской области от 14.08.2013 №17-05-17/9886);

- Постановлением администрации муниципального образования город Ефремов от 16.01.2015 г. №36 «О критериях, определяющих размер повышения ежемесячного денежного поощрения муниципального служащего администрации муниципального образования город Ефремов».

1.2. Целью данного Положения является определение работникам МКУ «ЦООД» видов дополнительно оплачиваемых работ, размеров доплат; совершенствование и упорядочение оплаты труда работников.

1.3. Максимальный размер дополнительных выплат определяется в зависимости от объема и качества выполняемой работы.

1.4. Размер дополнительных выплат может меняться ежемесячно (отменяться, уменьшаться или увеличиваться), а также устанавливаться постоянно в процентах в зависимости от изменения качества или объема работы в пределах выделенных средств.

1.5. Установление и изменение размера ежемесячной надбавки, ежемесячного денежного поощрения и премии директору МКУ «ЦООД» производится председателем Комитета по образованию администрации муниципального образования город Ефремов.

1.6. Установление и изменение ежемесячной надбавки, ежемесячного денежного поощрения и премии работникам МКУ «ЦООД» производится директором МКУ «ЦООД».

1. **Размер, порядок и условия установления дополнительных выплат работникам МКУ «ЦООД»**

2.1. ***Ежемесячная надбавка к должностному окладу за общий стаж работы (выслугу лет)***

2.1.1. В соответствии с Постановлением администрации муниципального образования город Ефремов от 10.02.2015 г. №255 «Об условиях оплаты труда специалистов муниципального казенного учреждения муниципального образования город Ефремов «Центр обеспечения образовательной деятельности» ежемесячная надбавка за общий стаж работы (выслугу лет) в учреждении (включая стаж работы в учреждениях бюджетной сферы по замещаемой должности), в том числе по другой ранее занимаемой должности, выполняемой работе (профессии) в учреждении устанавливается работникам в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Величина стажа | Размер надбавки в % |
| От 1 года до 5 лет |  10 |
| Свыше 5 лет до 10 лет |  15 |
| Свыше 10 лет до 15 лет |  20 |
| Свыше 15 лет |  30 |

2.1.2. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за общий стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных дополнительных выплат.

2.1.3. Основанием для установления ежемесячной надбавки за общий стаж работы (выслугу лет) является трудовая книжка работника, трудовой договор.

2.1.4. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется приказом по МКУ «ЦООД».

2.1.5. Надбавка за общий стаж (выслугу лет) выплачивается со дня возникновения права на ее назначение и изменение размера.

2.1.6. В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за общий стаж работы (выслугу) лет наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, выплата надбавки, в том числе и в новом размере, производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности.

***2.2. Ежемесячное денежное поощрение***

2.2.1. Ежемесячное денежное поощрение выплачивается в целях повышения заинтересованности работников в результатах своего труда с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество выполняемых работ.

2.2.2. При установлении указанных выплат учитывается:

- добросовестное и качественное исполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- своевременность выполнения распоряжений, указаний вышестоящих в порядке подчиненности руководителей;

- поддержание квалификации на уровне, достойном для исполнения должностных обязанностей;

- соблюдение установленных Правил внутреннего трудового распорядка.

2.2.3. Ежемесячное денежное поощрение работникам МКУ «ЦООД» устанавливается приказом директора по МКУ «ЦООД» до 70% должностного оклада сроком на один год.

2.2.4. Ежемесячное денежное поощрение директору МКУ «ЦООД» устанавливается председателем Комитета по образованию администрации муниципального образования город Ефремов.

* + 1. Работнику размер денежного поощрения может быть снижен до 100% от установленной суммы поощрения за конкретный месяц по следующим основаниям:

- халатное исполнение должностных обязанностей и упущения в работе;

- нарушения трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка для работников МКУ «ЦООД»;

- нарушение сроков и некачественное выполнение постановлений, распоряжений, приказов, поручений и заданий вышестоящих в порядке подчиненности руководителей;

2.2.6. Изменение размера поощрения производится директором МКУ «ЦООД» по представлению заместителя директора МКУ «ЦООД» и оформляется приказом по МКУ «ЦООД».

2.2.7. Ежемесячное денежное поощрение выплачивается за истекший месяц одновременно с выплатой денежного содержания за фактически отработанное время.

Ежемесячное денежное поощрение учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы работника.

Работникам, совмещающим работу в МКУ «ЦООД», поощрение выплачивается только за работу на основной должности. Совместителям поощрение выплачивается на общих основаниях.

2.2.8. Основными критериями для установления ежемесячного денежного поощрения работникам МКУ «ЦООД» являются:

- качественное и эффективное исполнение своих трудовых обязанностей - 10%;

- своевременная и качественная сдача отчётности, мониторингов - 2%;

- самостоятельность принимаемых решений, инициативность, активность в работе, творческий подход, высокая степень ответственности за порученную работу - 10%;

- досрочное выполнение работником возложенных на него функций и должностных обязанностей – 10%;

- выполнение с надлежащим качеством дополнительных, помимо указанных в должностной инструкции, обязанностей – 10%;

- качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ – 10%;

- участие специалистов в областных, Всероссийских методических мероприятиях, конкурсах профессионального мастерства, конкурсах методических разработок, конференциях, педагогических чтениях – 5%;

- наличие личных публикаций – 5%;

- выполнение качественной работы по обслуживанию компьютеров и оргтехники (заправка картриджей) – 2%;

- высокий уровень документооборота – 10%;

- выполнение в строгом соответствии подготовительных документов Инструкции по делопроизводству, исполнение сроков при выполнении задания – 10%;

- выполнение работником разовых поручений и заданий руководителя – 1%;

- оперативное выполнение отдельных поручений – 4%;

- качественное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МКУ «ЦООД» - 10%;

- выполнение работы в условиях многопрофильности курируемых направлений – 5%;

- использование современных и инновационных технологий в практической деятельности – 10%;

- за работу с вредными и опасными условиями труда – 4%;

2.2.9. Основными критериями для установления ежемесячного денежного поощрения директору МКУ «ЦООД» являются:

- стратегическое управление (выполнение программ, планов), качественное и своевременное исполнение распоряжений, решений, указаний в порядке подчиненности руководителей – 10%;

- своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей – 10%;

- досрочное выполнение работником возложенных на него функций и должностных обязанностей – 10%;

- выполнение с надлежащим качеством дополнительных, помимо указанных в должностной инструкции, обязанностей – 10%;

- качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ – 10%;

- качественное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МКУ «ЦООД» - 10%;

- высокая степень ответственности за порученную работу; творчество и инновация (внедрение усовершенствований и новых методов работы), инициативность – 10%.

* 1. ***Ежемесячная надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность выполняемой работы***

2.3.1. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность выполняемой работы выплачивается в размере 50% от должностного оклада.

2.3.2. Основными критериями для установления данной надбавки работникам МКУ «ЦООД» являются:

- профессиональная компетентность работников в принятии решений – 2%;

- ответственность в работе по поддержанию высокого уровня методического и информационно-технологического обеспечения образовательной деятельности учреждений образования и управления системой образования – 20%;

- высокая степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач – 20%;

- разработка и реализация проектов и программ, мероприятий различной направленности – 10%.

2.3.3. Изменение размера надбавки производится в зависимости от изменения сложности и напряженности выполняемой работы работниками.

2.3.4. Надбавка выплачивается за истекший месяц одновременно с выплатой денежного содержания работника.

2.3.5. Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу за сложность, напряженность выполняемой работы конкретному работнику устанавливается приказом директора МКУ «ЦООД» на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.3.6. За исполнение функциональных обязанностей работниками в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, особая важность, срочность, особый режим и график) и др. по приказу руководителя настоящая надбавка может быть установлена в размере до 100% от должностного оклада в следующих случаях:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой МКУ «ЦООД» - 5%;

- участие в выполнении особо важных и срочных работ – 5%;

- выполнение работ, имеющих повышенную ответственность – 10%;

- высокий уровень документооборота – 1%;

- сложность работы по программно-техническому обеспечению – 10%;

- организация и проведение масштабных мероприятий районного и областного значения – 10%;

- интенсивность и напряженность работы, связанной с проведением ГИА учащихся – 8%;

- расширение зон обслуживания – 1%.

2.3.7. По решению директора МКУ работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки или прекращена ее выплата до истечения определенного приказом срока нарушения трудовой дисциплины. Основанием для снижения размера или прекращения выплаты работнику надбавки является приказ по МКУ «ЦООД», оформленный в соответствии с представлением заместителя директора МКУ «ЦООД».

2.3.8. Основными критериями для установления надбавки к должностному окладу директора за сложность, напряженность выполняемой работы являются:

- сложность, важность выполняемой работы – 10%;

- высокая степень ответственности и самостоятельности при выполнении поставленных задач – 10%;

- оперативность принятия и реализации управленческих решений и обеспечения выполнения поставленных задач работниками – 10%;

- выполнение наряду со своей работой дополнительной работы, не входящей в круг обязанностей (организация, проведение или участие в областных, городских акциях, мероприятиях и пр.) – 10%;

- выполнение работ, имеющих повышенную ответственность, и др. – 10%.

2.3.9. Основанием для выплаты надбавки за сложность и напряженность выполняемой работы директору МКУ «ЦООД» является приказ председателя Комитета по образованию администрации муниципального образования город Ефремов.

2.3.10. Директору МКУ «ЦООД» за исполнение функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, особая важность, особый режим и график и др.) по приказу председателя Комитета по образованию администрации муниципального образования город Ефремов настоящая надбавка может быть установлена в размере до 100% от должностного оклада в следующих случаях:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой МКУ «ЦООД» - 5%;

- выполнение работ, имеющих повышенную ответственность – 10%;

- высокий уровень принимаемых управленческих решений, в том числе в экстремальных условиях – 2%;

- интенсивность и напряженность работы, связанной с проведением ГИА учащихся – 8%;

- организация и проведение масштабных мероприятий районного и областного значения – 5%;

- высокая степень ответственности в работе по поддержанию высокого уровня методического и информационно-технологического обеспечения образовательной деятельности учреждений образования и управления системой образования – 10%;

- расширение зон обслуживания – 5%;

- выполнение особо важных и срочных работ – 5%.

***2.4. Ежемесячная премия по результатам работы***

2.4.1. Ежемесячные премии по результатам работы выплачиваются в размере до 25 процентов от должностного оклада.

2.4.2. Выплата премий работникам МКУ «ЦООД» за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ осуществляется с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, по итогам их выполнения.

2.4.3. Критериями для премирования по итогам, позволяющими оценить результат труда работников МКУ «ЦООД», являются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей – 5%;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – 5%;

- участие в инновационной деятельности – 5%;

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период – 10%;

- работа с педагогическими работниками, специалистами без личностных конфликтов – 10%;

- иные критерии, позволяющие оценить деятельность работников учреждения.

2.4.4. В исключительных случаях по приказу директора МКУ «ЦООД» отдельным специалистам настоящая премия может устанавливаться в размере до 50 процентов от должностных окладов:

- успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности учреждения, должностных обязанностей – 2%;

- высокая степень ответственности работника – 5%;

- выполнение работ, имеющих повышенную ответственность – 5 %;

- выполнение работ, имеющих значимый эффект и требующих от работника особых знаний, навыков – 5%;

- выполнение творческих работ – 2%;

- увеличение объема и интенсивности работ, связанных с внедрением новых методов и методик – 5%;

- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок – 5%;

- участие в реализации различных программ и проектов – 10%;

- курирование вопросов организации работы в условиях сетевого взаимодействия – 1%;

- работа с особо сложной программой технического обеспечения – 10%.

2.4.5. Основанием для выплаты ежемесячной премии работникам по результатам работы является приказ директора МКУ «ЦООД», изданный в соответствии с оценкой деятельности работников заместителем директора МКУ «ЦООД». На основании проведенной оценки заместитель директора МКУ «ЦООД» направляет служебную записку директору МКУ «ЦООД» с перечнем работников МКУ «ЦООД» и выполненных критериев.

На основании рассмотренной служебной записки директор МКУ «ЦООД» принимает решение о размере ежемесячной премии по результатам работникам МКУ «ЦООД», которое оформляется приказом МКУ «ЦООД».

2.4.6. Основным условием премирования является добросовестное выполнение работником своих производственных обязанностей. Нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава МКУ «ЦООД», Правил внутреннего трудового распорядка, невыполнение других нормативных актов, зафиксированные в приказах по учреждению, ненадлежащее выполнение своих функциональных обязанностей служат основанием для лишения премии.

2.4.7. Работники, совершившие проступки, получившие взыскания, лишаются премии на весь срок действия взыскания.

2.4.8. Размер премии зависит от конкретного вклада работника в обеспечение высокой результативности работы и не зависит от стажа работы.

2.4.9. Премирование директора МКУ «ЦООД» осуществляется с учётом основных критериев, позволяющих оценить результативность выполняемых работ:

- достижение высоких результатов работы за соответствующий период – 5%;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; применение в работе современных форм и методов организации труда – 5%;

- обслуживание большого количества учреждений и работников образования – 5%;

- своевременное составление и предоставление отчетности различного характера, участие в реализации различных программ и проектов – 5%;

- оперативность принятия и реализация управленческих решений по обеспечению выполнения поставленных задач перед работниками учреждения - 5%;

- иные критерии, позволяющие оценить деятельность руководителя учреждения.

2.4.10. Основанием для выплаты ежемесячной премии директору МКУ «ЦООД» является приказ председателя Комитета по образованию администрации муниципального образования город Ефремов.

2.4.11. В исключительных случаях по приказу председателя Комитета по образованию муниципального образования город Ефремов директору МКУ «ЦООД» настоящая премия может устанавливаться в размере до 50% от должностного оклада:

- успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности учреждения, должностных обязанностей – 2%;

- высокая степень ответственности работника – 5%;

- выполнение работ, имеющих повышенную ответственность – 5 %;

- выполнение работ, имеющих значимый эффект и требующих от работника особых знаний, навыков – 5%;

- выполнение творческих работ – 2%;

- увеличение объема и интенсивности работ, связанных с внедрением новых методов и методик – 5%;

- участие в реализации различных программ и проектов – 10%;

- курирование вопросов организации работы в условиях сетевого взаимодействия – 1%;

- выполнение с надлежащим качеством дополнительных, помимо указанных в должностной инструкции, обязанностей – 15%.

* 1. ***Единовременная выплата при предоставлении***

***ежегодного оплачиваемого отпуска***

Единовременная выплата производится один раз в год в размере двух должностных окладов при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска по заявлению работника. Основанием для выплаты работникам МКУ «ЦООД» является приказ по МКУ «ЦООД», для директора – приказ председателя Комитета по образованию администрации муниципального образования город Ефремов.

***2.6. Материальная помощь***

Материальная помощь выплачивается в течение календарного года по заявлению работника в размере одного должностного оклада и производится на основании приказа директора МКУ «ЦООД», для директора - приказа председателя Комитета по образованию администрации муниципального образования город Ефремов.

***2.7. Порядок снятия дополнительных выплат***

2.7.1. При определении размера премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) основаниями для его понижения относительно установленного в учреждении максимального размера являются:

1) несоблюдение установленных сроков выполнения должностных обязанностей (трудовых функций), некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;

2) недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

3) недостаточный профессиональный уровень и уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей.

2.7.2. Причинами уменьшения или снятия надбавок стимулирующего характера могут быть:

1) невыполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции;

2) нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

3) нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;

4) наличие обоснованных устных или письменных жалоб.

2.7.3. Работнику, получившему дисциплинарное взыскание, премия не начисляется.

2.7.4. О снятии доплат и надбавок, включенных в штатную ведомость и трудовые договоры, директор МКУ «ЦООД» уведомляет работника не позднее, чем за 2 месяца.

***2.8. Индексация заработной платы***

2.8.1. Индексация заработной платы специалистов учреждения осуществляется в тех же размерах и в те же сроки, что и муниципальным служащим.