

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Центр профориентационного развития»

 /О. А. Сайкова

25.11. 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Центр профориентационного развития»


/Д. С. Решетов

25.11.24 2024 г.

Положение о стимулирующих выплатах муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр профориентационного развития»

город Нижний Новгород
2024 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о стимулирующих выплатах (далее - Положение) сотрудников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр профориентационного развития» (далее – МАУ ДО «ЦПР», учреждение, организация) разработано в соответствии со статьями 22, 129, 144 и 191 ТК РФ, «Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижнего Новгорода» утвержденного постановлением главы администрации города Нижнего Новгорода № 5202 от 31.10.2008 г. (с изменениями), Положением муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр профориентационного развития». Стимулирование работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр профориентационного развития» (далее – МАУ ДО «ЦПР», учреждение, организация) осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества трудового процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок выплат стимулирующего характера и закрепляет право каждого работника Учреждения на получение выплат стимулирующего характера в пределах средств, выделенных Учреждению на эти цели, а также средств от иной приносящей доход деятельности Учреждения, устанавливает показатели стимулирования по каждому виду стимулирующих выплат в разрезе категорий работников согласно (Приложение № 1 к настоящему Положению).

2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.1. Условия и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Основания для назначения работникам Учреждения выплат, их размеры и методика их расчета, периодичность и сроки их осуществления, устанавливаются настоящим Положением.

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

2.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в зависимости от личного вклада работника в общие результаты деятельности и рассчитываются в пределах фонда оплаты труда за фактически отработанное время за исключением иных поощрительных и разовых выплат, в том числе при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

2.5. Стимулирующий фонд оплаты труда работников Учреждения складывается за счет средств:

- фонда оплаты труда Учреждения, в пределах календарного года исходя из субсидии на выполнение муниципального задания, предоставленной Учреждению из бюджета города;
- фонда экономии бюджетных средств;

- счет средств от иной приносящей доход деятельности Учреждения.

2.6. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени) за исключением премиальных выплат по итогам работы и иных поощрительных и разовых выплат, в том числе при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

2.7. В целях принятия объективного решения при установлении выплат стимулирующего характера в Учреждении создается Балансовая комиссия. Задачи и порядок работы балансовой комиссии устанавливаются Положением о балансовой комиссии.

2.8. Решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам оформляется приказом, являющимся основанием для начисления стимулирующих выплат.

3. Виды выплат стимулирующего характера

3.1. К выплатам стимулирующего характера в Учреждении относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплата за выслугу лет;
- надбавка при наличии знаков отличия или званий;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год, иной период).

3.2. Условием выплат стимулирующего характера за интенсивность, качество и высокие результаты работы по итогам работы является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников Учреждения (Приложение № 1 к настоящему Положению).

3.3. Размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность, качество и высокие результаты работы по итогам работы устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам), определенным в соответствии с настоящим Положением;

3.4. Размеры премиальных выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) или в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничены.

3.5. При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

4. Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы

4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с критериями оценки работы, утвержденными данным Положением и иными локальными актами организации.

4.2. К основным критериям оценки работы относятся:

- сложность, напряженность, интенсивность, степень ответственности и характер работы;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда;
- применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, отсутствие травматизма;
- наличие работы с родителями;
- эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации
- за участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ);
- за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.);
- отсутствие нарушений техники безопасности;
- отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах;
- отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.
- ежемесячная надбавка отдельным категориям молодых специалистов

5. Выплаты за наличие званий и знаков отличия

5. 1. Выплаты за наличие званий и знаков отличия устанавливаются:

- Работникам, имеющим знак отличия Российской Федерации «За наставничество», ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации, ведомственные награды Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации, а также ведомственные награды иных федеральных органов исполнительной власти в виде нагрудных знаков или медалей, спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России», почетный диплом «За заслуги в развитии системы образования Нижегородской области», почетные звания Российской Федерации «Народный учитель», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта», «Гроссмейстер», вне зависимости от сферы деятельности в

которой присвоено почетное звание и почетное звание, а также имеющие нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Отличник образования СССР», «За высокие достижения», «За достижения в культуре», «За отличную работу» предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки не зависит от соответствия педагогической деятельности при преподавании дисциплин».

- Надбавки за наличие званий для преподавателей, имеющих нагрузку по должности «концертмейстер», и для концертмейстеров, имеющих нагрузку по должности «преподаватель», устанавливаются только по основной должности.

6. Выплаты за выслугу лет

6.1. За выслугу лет устанавливается ежемесячная надбавка, которая исчисляется в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной должности. Стаж работы, дающий право для установления выплаты за выслугу лет, определяется комиссией по установлению трудового стажа. Основанием для определения общего стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, являются сведения, содержащиеся в трудовой книжке и (или) сведения о трудовой деятельности работника в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Таблица надбавок за выслугу лет:

Стаж работы	Размер надбавки
от 1 года до 5 лет	5 %
от 5 лет до 10 лет	10 %
более 10 лет	15

6.2. Для определения размера выплаты для каждой должности устанавливаются группы критериев в соответствии с перечнем критериев и показателей оценки эффективности работы (Приложение № 1 к настоящему Положению).

6.3. Критерии и показатели оценки деятельности работников Учреждения могут изменяться.

6.4. Установление стимулирующей выплаты работникам Учреждения, в том числе вновь принятым, производится ежемесячно по итогам текущего месяца, за фактически отработанное время.

Установление стимулирующей выплаты вновь принятым работникам Учреждения, после даты заседания Комиссии, рассматривается в месяце, следующим за месяцем приема на работу, устанавливается с даты приема, и производится за фактически отработанное время.

6.5. Ответственные лица, назначенные приказом директора Учреждения до 20 числа отчетного периода предоставляют на Балансовую комиссию служебные записки, в которых должны быть указаны конкретные мероприятия (проделанная работа), соответствующие критериям и показателям оценки эффективности

работы для установления стимулирующей выплаты за соответствующий период.

6.6. На основании предоставленных служебных записок Балансовая комиссия оценивает деятельность работников Учреждения и принимает решение о направлении директору списка сотрудников рекомендуемых к поощрению стимулирующими выплатами.

6.7. Работники Учреждения могут участвовать в заседании Комиссии по приглашению и давать необходимые пояснения.

6.8. На основании протокола Балансовой комиссии директор Учреждения издает приказ(-ы) об установлении стимулирующих выплат работникам Учреждения. Выплаты устанавливаются в определенном процентном соотношении к ставке заработной платы (должностному окладу) или в абсолютных величинах с указанием срока установления надбавки.

6.9. Источник выплат - субсидия на выполнение муниципального задания, а также средства, поступающие от иной приносящей доход деятельности Учреждения.

7. Выплата молодым специалистам

7.1. Выплата молодым специалистам ежемесячно устанавливается за счет субвенций, предоставляемых из областного бюджета, выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, принятым на работу на постоянной основе на педагогические должности в учреждения образования города Нижнего Новгорода в течение двух лет после получения документа об образовании, возраст которых не превышает 30 лет включительно.

7.2. Период выплат – ежемесячно, в течение трех лет с момента начала трудовой деятельности (в указанный период не включаются: время прохождения военной службы по призыву и период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

7.3. Особенности выплаты молодым специалистам:

- в случае, если молодой специалист работает на условиях неполного рабочего времени, размер ежемесячной надбавки рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени;
- в случае, если оплата труда молодого специалиста осуществляется в размере более одной ставки (оклада), размер ежемесячной надбавки не увеличивается;
- ежемесячная надбавка выплачивается в полном объеме, если молодой специалист находился на больничном листе, в очередном или ученическом отпуске.

7.4. Размер выплаты устанавливается законодательством.

8. Премияльные выплаты

8.1. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов организацией в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (за месяц,

квартал, полугодие, 9 месяцев, год) и к профессиональным, государственным и общегородским праздникам.

8.2. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по плану финансово-хозяйственной деятельности на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

8.4. Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

8.5. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

8.6. Основные показатели премирования:

- Сохранение контингента обучающихся.
- Модернизация образовательного процесса и процесса управления - использование современного содержания образования и образовательных технологий, внедрение научных методов управления.
- Наличие методической работы - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах в течение периода премирования, участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением на уровне учреждения.
- Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов.
- Наличие аналитической работы педагога дополнительного образования - обобщение педагогического опыта, дифференцированный подход к организации учебной деятельности, наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей обучающихся.
- Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе - использование технических средств обучения.
- Участие в инновационной и экспериментальной работе.
- Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.
- Повышение квалификации в течение периода премирования - прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.
- Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

8.7. Основные показатели индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников Учреждения:

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной

этики;

- четкое и своевременное исполнение приказов, распоряжений, персональных и коллективных поручений в устной и письменной форме директора Учреждения, в том числе не касающихся деятельности по должности, но неисполнение которых может привести в возникновению ЧС, сбою в работе учреждения, возникновению конфликтной ситуации;
- выполнение распоряжений, поручений, просьб (в том числе вышестоящих инстанций), не связанных с основной деятельностью учреждения и по должности, но направленных на повышение гражданской и социальной активности (например: участие в районных, городских, региональных и федеральных мероприятиях (шествиях, субботниках, конкурсах, агитационной работе, организации сбора помощи нуждающимся или пострадавшим и т.п.);
- инициативное выполнение работ, услуг направленных на улучшение работы: имиджа учреждения, коллектива и посетителей учреждения не входящих в основной круг обязанностей работника;
- улучшение материально-технической базы учреждения;
- иные виды поощрений в соответствии с ТК.

9. Иные стимулирующие выплаты

9.1. К иным стимулирующим выплатам относится выплата материальной помощи.

9.2. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда.

9.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление сотрудника организации, на имя руководителя образовательной организации.

9.4. Материальная помощь выплачивается в случаях:

заболевание, требующее сложного оперативного вмешательства либо дорогостоящего лечения при предоставлении медицинских справок, заключений и иных документов медицинских учреждений, подтверждающих данные обстоятельства
утрата недвижимого имущества в результате пожара или чрезвычайной ситуации при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы
захоронение близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство
вступление в брак при предоставлении свидетельства о заключении брака
рождение ребенка (детей) при предоставлении свидетельства о рождении ребенка (детей)
достижение сотрудником организации 50, 55 лет и последующих юбилейных дат при предоставлении копии паспорта гражданина Российской Федерации

9.5. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах

принимает руководитель Учреждения с учетом экономии фонда на оплату труда на основании письменного заявления работника и наличия подтверждающих документов.

Источники выплат - субсидия на выполнение муниципального задания, а также доходы, поступающие от иной приносящей доход деятельности Учреждения.

10. Выплаты из средств от приносящей доход деятельности

10.1. Средства от доходов, поступающих от иной приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

10.2. Выплаты из средств от приносящей доход деятельности выплачиваются в соответствии с Положением об иной приносящей доход деятельности Учреждения.

11. Заключительные положения

11.1. Все стимулирующие выплаты, за исключением стимулирующей выплаты за выслугу лет и специальной выплаты молодым специалистам, в соответствии с настоящим Положением являются дополнительным стимулированием, носят необязательный характер и выплачиваются при наличии объективных результатов и достижений, а также при наличии финансовых возможностей и средств в Учреждении.

11.2. Ответственность за фактическое начисление стимулирующих выплат возлагается на Сормовский филиал Муниципального бюджетного учреждения «Межотраслевая централизованная бухгалтерия муниципальных учреждений города Нижнего Новгорода» в соответствии с договором «О бухгалтерском обслуживании и взаимодействии» от 01.09.2020г №37, контроль за исполнением приказа осуществляет непосредственно директор Учреждения.

11.3. Настоящее Положение, а также внесение изменений и дополнений в него, утверждаются директором Учреждения по согласованию с председателем профсоюзного комитета Учреждения.

11.4. Настоящее Положение доводится до сведения всех работников Учреждения, а также лиц, принимаемых впервые на работу в Учреждение до подписания трудового договора, под роспись.

11.5. Положение вступает в силу с момента утверждения и действует до утверждения нового.

Принято:

Общим собранием работников

протокол № ____ от _____ 20__ г.

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено печатью
на 14 листах

Директор МАУ ДО

«Центр профориентационного развития»

Д.С. Решетов

