

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУДО ЦВР

Е.М. Табурца
« » 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУДО ЦВР
г. Кропоткин МО Кавказский
район

О.Г. Рыбак
« » 2024 г.

**Положение о выплатах стимулирующего характера работникам
муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного образования центра внешкольной работы
города Кропоткин муниципального образования Кавказский район**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера (далее – Положение) работникам муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования центр внешкольной работы города Кропоткин муниципального образования Кавказский район (далее – МАОУДО ЦВР), разработано на основании:

- постановление администрации муниципального образования Кавказский район от 26.12.2023 г. №2267 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район»;

Настоящее Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников МАОУДО ЦВР, реализующих общеобразовательную программу дополнительного образования, повышения качества образования, развития творческой активности и инициативы, а также с целью мотивации работников к инновационной деятельности, использованию современных образовательных технологий.

1.2. Положение является локальным нормативным актом МАОУДО ЦВР, регулирующим порядок применения различных видов и размеров материального стимулирования с целью установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации и регламентирует порядок материального стимулирования работников МАОУДО ЦВР.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАОУДО ЦВР.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам производятся за фактически отработанное время.

1.5. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МАОУДО ЦВР принимается в соответствии с процедурой принятия

локальных нормативных актов, предусмотренной Уставом МАОУДО ЦВР, с учётом мнения представительного органа работников и органа самоуправления МАОУДО ЦВР.

1.6. Директор МАОУДО ЦВР вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства, сложившиеся от экономии по фонду оплаты за период, предыдущий периоду установления стимулирующих выплат, а так же средства, высвободившиеся в результате оптимизации штатной численности МАОУДО ЦВР.

1.7. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, премирование, а также на оказание материальной помощи работникам.

2. Порядок выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счёт и в пределах фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование работников МАОУДО ЦВР.

2.2. Выплаты стимулирующего характера работникам могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, за девять месяцев, за год.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам МАОУДО ЦВР

3.1. Работникам МАОУДО ЦВР (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

3.1.1. **Выплаты за выслугу лет**, которая устанавливается работникам МАОУДО ЦВР в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, физической культуры и спорта, иных сферах, соответствующих сфере работы МАОУДО ЦВР.

Размеры выплат за выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) работникам МАОУДО ЦВР в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;
- при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15%;
- при выслуге лет от 20 лет – 20%.

В штатном расписании в вакансии закладывается средняя выслуга 10%.

3.1.2. **Повышающий коэффициент** к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы **за квалификационную категорию:**

- 1) размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:
0,10 – при наличии квалификационных категорий "педагог-наставник",

"педагог-методист";

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист" устанавливается педагогическому работнику без учёта фактического объёма учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя структурного подразделения учреждения и (или) заместителей руководителя.

3.1.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за **учёную степень, почётное звание**, спортивное звание, разряд, наличие знака:

1) размеры повышающего коэффициента работникам МАОУДО ЦВР за учёную степень, почётное звание:

0,30 – за учёную степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 – за учёную степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 – за почётное звание (нагрудный знак) "Заслуженный", "Народный", "Почётный";

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору работника МАОУДО ЦВР.

3.1.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника МАОУДО ЦВР.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы учитывается уровень профессиональной подготовленности работника МАОУДО ЦВР, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников МАОУДО ЦВР, за наставничество определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МАОУДО ЦВР, если иное не установлено нормативными правовыми актами

Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Кавказский район.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

3.1.5. Премияльные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МАОУДО ЦВР;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МАОУДО ЦВР;

качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

высокие результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях, конкурсах и других конкурсных мероприятиях.

3.1.5.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

присвоении почётных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника МАОУДО ЦВР, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с МАОУДО ЦВР в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

3.1.5.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренной настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

3.1.5.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам МАОУДО ЦВР вне зависимости от занимаемой должности:

работникам организаций дополнительного образования – ко Дню работника дополнительного образования (8 октября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно работнику МАОУДО ЦВР при условии его непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

3.1.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

3.1.6.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику МАОУДО ЦВР с учётом разработанных в МАОУДО ЦВР критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Кавказский район.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за истекший период: с 15 числа предыдущего месяца по 15 число текущего месяца по бальной системе с учётом разработанных критериев.

Критерии для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются МАОУДО ЦВР по согласованию с представительным органом работников МАОУДО ЦВР.

Перечни критериев оценки результативности и качества работы педагогических работников МАОУДО ЦВР изложены в Приложении №1 к настоящему Положению.

Установление выплат за интенсивность и высокие результаты работникам МАОУДО ЦВР осуществляется по решению комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия). Состав Комиссии избирается на Педагогическом совете и утверждается приказом директора учреждения. В состав Комиссии входит председатель профсоюзного комитета.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 3.1.6 устанавливаются в зависимости от результатов профессиональной деятельности на основании документов, собранных в аналитической информации. Работник МАОУДО ЦВР ежемесячно: в срок до 15 числа на

основе самоанализа результатов прошедшего периода представляет оценочный лист с приложением подтверждающих документов за своей подписью. В срок до 20 числа проводится заседание Комиссии.

Для проведения объективной внешней оценки результативности и качества профессиональной деятельности работника, на основе его оценочного листа, Комиссия проводит оценку профессиональной деятельности работника за отчетный период в соответствии с критериями (приложения 1-4). Комиссия заносит баллы в отдельную графу оценочного листа работника и оформляет протокол. Результаты Комиссии оформляются итоговыми баллами, доводятся для ознакомления под роспись работнику.

3.1.6.2. Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы работнику определяется следующим образом:

общая сумма ежемесячного размера фонда заработной платы, направленной на выплаты стимулирующего характера (в рублёвом выражении), делится на общее количество баллов, набранных всеми работниками за текущий период времени и полученный результат умножается на количество баллов, набранных каждым работником.

3.1.6.3. При наличии обоснованных замечаний к педагогическим работникам, связанных с:

- несоблюдением правил охраны труда и охраны жизни и здоровья детей (травматизм);

- несоблюдением Правил внутреннего трудового распорядка и невыполнением должностной инструкции (отсутствие на занятиях, перенос занятий, изменение расписания без письменного согласования с заместителем директора по УР, нарушения в оформлении и сроках сдачи документации, пропуск заседаний коллегиальных органов, невыполнение приказов руководителя и т. д.);

- наличием обоснованных жалоб родителей (законных представителей), общая сумма баллов, набранных работником за текущий период времени, аннулируется. Вопрос об аннулировании суммы баллов рассматривает Комиссия.

3.1.6.4. С даты заседания Комиссии в течение 3 дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в денежном выражении, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. По истечении 5 дней решение Комиссии вступает в силу.

Комиссия принимает решение открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии руководитель МАОУДО ЦВР издаёт приказ о размере стимулирующих выплат работникам МАОУДО ЦВР.

Протоколы хранятся у администрации МАОУДО ЦВР в течение 3 лет.

3.1.6.5. Стимулирующая надбавка к должностному окладу педагогических работников как **молодому специалисту** – 30 баллов ежемесячно.

Молодой специалист – это педагогический работник в возрасте до 35 лет, имеющий диплом о высшем профессиональном образовании и педагогический стаж до 3 лет. В педагогический стаж не зачитывается время нахождения сотрудника в отпуске по беременности и родам, отпуск по уходу за ребёнком до 1,5 и 3 лет.

3.1.7. **Отдельным категориям** работников МАОУДО ЦВР устанавливаются другие выплаты стимулирующего характера.

В целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы муниципальных учреждений подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район, дополнительные выплаты и доплаты стимулирующего характера предоставляются отдельным категориям работников согласно перечню:

- педагогические работники учреждений дополнительного образования (педагог-психолог, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист, старший методист, инструктор-методист);

- учебно-вспомогательный персонал учреждений дополнительного образования (звукорежиссёр, библиотекарь, делопроизводитель, художник-оформитель, режиссёр);

- обслуживающий персонал учреждений дополнительного образования (уборщик служебных помещений, дворник, водитель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, гардеробщик, заведующий костюмерной).

Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных учреждений осуществляется в размере 3000 рублей в месяц.

Денежная выплата носит дополнительный характер и производится исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

- при занятии штатной должности в полном объёме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений устанавливаются из расчёта 3000 рублей в месяц;

- при занятии штатной должности не в полном объёме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально выполняемому объёму работы и пропорционально отработанному времени.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные учреждением для выплаты заработной

платы.

3.2. Премии, предусмотренные подпунктом 3.1.5, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя МАОУДО ЦВР в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчинённых руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчинённых заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

3.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.1.4, 3.1.5, 3.1.6. пункта 3.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объёму учебной нагрузки (педагогической работы).

3.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 3.1.1 – 3.1.4 пункта 3.1 раздела 3 Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

3.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 3.1.1 – 3.1.3 пункта 3.1 раздела 3 Положения осуществляются в первоочередном порядке.

3.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются приказом начальника управления образования администрации МО Кавказский район.

4. Заключительные положения

4.1. В настоящее Положение по мере необходимости, могут вноситься изменения и дополнения, которые принимаются общим собранием трудового коллектива, согласуются профсоюзной организацией и утверждаются руководителем МАОУДО ЦВР.

4.2. Срок действия настоящего Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.