

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Центр детского творчества» г. Оренбурга
(МАУДО ЦДТ г. Оренбурга)

СОГЛАСОВАНО
Общим собранием
трудового
коллектива
МАУДО ЦДТ
г. Оренбурга
(протокол от
20.06.2024 № 1)

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО работников
МАУДО ЦДТ г. Оренбурга
Оренбургской областной
общественной организации
Профсоюза работников
народного образования
и науки РФ



/ О.А. Абсаттарова
31.05.2024

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУДО
ЦДТ г. Оренбурга



В.Н.Каратаева
24.06.2024

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении выплат стимулирующего характера
работникам МАУДО ЦДТ г. Оренбурга

г. Оренбург
2024

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам (далее – Положение) муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» г. Оренбурга (далее – ЦДТ) регламентирует порядок материального стимулирования работников ЦДТ, осуществляемого в целях стимулирования к качественному результату труда, усиления заинтересованности работников в проявлении творческой активности и инициативы, укрепления материально-технической базы.

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом основных положений нормативно-правовых актов в части оплаты труда работников организации дополнительного образования детей:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года №818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
- письма Министерства образования и науки Российской Федерации Департамента государственной политики в сфере воспитания, дополнительного образования и социальной защиты детей от 25 марта 2009 года № 06-296 «О рекомендациях по использованию новой системы оплаты труда педагогов дополнительного образования»;
- письма Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников»;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, разработанных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы;
- постановлений администрации города Оренбурга от 26 сентября 2016 года №2984-п «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Оренбурга, от 21 августа 2020 года №1260-п «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга, и признании утратившими силу отдельных правовых актов

администрации города Оренбурга» с изменениями от 18 ноября 2022 года №2107-п, от 27 декабря 2022 года №2388-п.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

баллы – фиксированная единица оценивания труда работника;

стоимость балла – фиксированная сумма денежных средств, которая образуется в результате деления общей суммы денежных средств, полученных в результате экономии фонда заработной платы, на общее количество баллов, начисленных всем работникам Учреждения;

выплаты стимулирующего характера – доплаты, премии и иные поощрительные выплаты.

II. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника, ориентированного на результат:

- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты.

2.2. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий устанавливаются на основании документов государственного образца о присуждении ученых степеней (подлинников или нотариально заверенных копий диплома кандидата наук, доктора наук), а также документов (подлинников или нотариально заверенных копий), подтверждающих присвоение почетных званий, в следующем размере:

Ученая степень, почетное звание*		
доктор наук	кандидат наук	«народный», «заслуженный»
0,4	0,2	0,2

* При условии соответствия ученой степени и почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

2.3. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий устанавливаются:

- директору ЦДТ к должностному окладу без учета коэффициента масштаба и уровня управления и коэффициента численности обучающихся;
- заместителям директора, начальнику ДООЛ «Полянка», заведующим структурным подразделением (отделом, секцией) и педагогическим работникам к тарифной ставке без учета повышающих коэффициентов пропорционально нагрузке.

2.4. Право на установление выплаты за наличие ученой степени, почетных званий возникает в следующие сроки:

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня присвоения Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

2.5. При наступлении у работников права на установление выплаты за наличие ученой степени, почетных званий в период их пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период их временной нетрудоспособности, также в другие периоды, в течение которых за ними сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.6. К премиальным выплатам относятся:

- премия по итогам работы;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ (сложных заданий), которая выплачивается одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ (сложных заданий) с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

2.7. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу (тарифной ставке), так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к тарифной ставке без учета повышающих коэффициентов.

2.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора ЦДТ в пределах бюджетных средств, предусмотренных на оплату труда работников ЦДТ, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

2.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников.

2.10. Разработка формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников осуществляется в ЦДТ с учетом следующих принципов:

1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.11. Выплаты стимулирующего характера работникам ЦДТ устанавливаются комиссией по определению размера выплат стимулирующего характера, созданной приказом директора ЦДТ.

Периодичность заседаний комиссии по определению выплат стимулирующего характера – 1 раз в месяц в срок до 10 числа каждого месяца. Период, за который начисляются баллы, – с 11 числа предыдущего месяца по 10 число текущего месяца.

2.12. В состав комиссии входят заместители директора, председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, по одному представителю из числа педагогов дополнительного образования и педагогов-организаторов. Председателем комиссии является один из заместителей директора ЦДТ, заместителем председателя назначается один из членов комиссии, секретарем – председатель профсоюзного комитета.

2.13. Выплаты стимулирующего характера работникам ЦДТ производятся на основе начисленных баллов по критериям и показателям качества и результативности труда, разработанным по каждой должности (Приложение №1).

Конкретный размер стимулирующих выплат в денежном эквиваленте работнику определяется путем умножения количества набранных им баллов на стоимость одного балла.

Стоимость одного балла рассчитывается по формуле:

$$C_T = \frac{\sum - B_{зв}}{K_6}, \text{ где:}$$

C_T – стоимость одного балла;

$\sum$ - общая сумма денежных средств, направляемых на выплату стимулирующей части заработной платы;

$B_{зв}$ – ежемесячные выплаты стимулирующего характера, осуществляемые за наличие у работников почетных званий («Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ»), грамот Министерства Просвещения РФ (Министерства образования и науки РФ) и наличие званий «Образцовый детский коллектив», присвоенных творческим объединениям, в которых работники осуществляют образовательную деятельность;

K_6 – общее количество баллов, полученных в результате суммирования всех баллов работников учреждения.

2.14. Оценка качества работы работников ЦДТ по критериям проводится объективно, открыто и обоснованно. Работники ЦДТ оценивают результаты своей профессиональной деятельности в соответствии с установленными критериями оценки качества и объема работы и фиксируют данные показатели в листе самооценки. Листы самооценки вместе с подтверждающими документами (дипломами, грамотами за призовые места, благодарностями и др.) работников представляются на заседание комиссии заведующим отделом. Срок хранения листов самооценки и подтверждающих документов – 3 года.

2.15. Комиссия по итогам работы представляет директору ЦДТ решение о начислении баллов стимулирующих выплат работникам ЦДТ.

2.16. Во время болезни более одного месяца работнику баллы не начисляются. Баллы за результаты, полученные до болезни (грамоты, дипломы за призовые места в конкурсах, выставках, соревнованиях и т.д.), переносятся на следующий месяц после закрытия листа нетрудоспособности.

Для работников, находящихся в отпуске, выплаты стимулирующего характера начисляются следующим образом: результативность и качество работы, определяемая в баллах, учитывается, начиная с 11 числа месяца, предшествующего отпуску, до дня ухода в отпуск. После выхода работника из отпуска – со дня выхода до первого заседания.

2.17. При наличии дисциплинарного взыскания работник лишается стимулирующих выплат:

- замечания – сроком на 1 месяц,
- выговора – сроком на 3 месяца,

начиная с месяца получения дисциплинарного взыскания.

2.18. Премия по итогам работы заместителям директора, начальнику ДООЛ «Полянка», заведующим структурным подразделением (отделом, секцией), педагогическим и иным работникам ЦДТ выплачивается на основании приказа директора ЦДТ.

2.19. Критерии оценки качества выполняемой работы и результативности труда работников ЦДТ при необходимости могут корректироваться и изменяться. Предложения по изменению критериев выносятся для обсуждения на общее собрание трудового коллектива и утверждаются приказом директора ЦДТ.

2.20. Выплаты стимулирующего характера директору ЦДТ устанавливаются начальником управления образования администрации города Оренбурга с учетом показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения (Приложение 2).

2.21. Премия по итогам работы директору ЦДТ выплачивается на основании распоряжения начальника управления образования администрации города Оренбурга. Условия и критерии премирования директора ЦДТ устанавливаются в трудовом договоре (дополнительных соглашениях к трудовому договору) с директором ЦДТ (Приложение 3).

2.22. На установление работникам выплат стимулирующего характера направляется не более 30% средств фонда заработной платы¹:

2.23. На выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, заместителям руководителя, начальнику лагеря, заведующим отделами, заведующим секциями направляется 7% из общего объёма средств, предназначенных в образовательной организации на выплаты стимулирующего характера.

2.24. Руководитель образовательной организации обладает правом направлять фонд экономии заработной платы по итогам работы финансового года на премиальные выплаты, оказание материальной помощи работникам,

¹

что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.25. Ежемесячные стимулирующие выплаты осуществляются работникам в следующих случаях:

- за звания:

- 1) «Отличник народного образования» - в размере 500 руб.;
- 2) «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - в размере 500 руб.;
- 3) «Образцовый детский коллектив» (руководителю – в размере 500 руб., педагогам – в размере 300 руб.);
- 4) за грамоты Министерства образования и науки (Министерства Просвещения) Российской Федерации – в размере 500 руб.

2.26. Единовременные (разовые) стимулирующие выплаты производятся:

- 1) за выполнение особо важных и сложных заданий, особые достижения в профессиональной деятельности;
- 2) по итогам летней оздоровительной кампании в детском оздоровительно-образовательном лагере «Полянка», в том числе по итогам смены (потока).
- 3) в других случаях, не предусмотренных порядком установления стимулирующих выплат.

2.27. Размер выплат устанавливается работодателем и оформляется приказом исходя из критериев, определяющих важность и сложность выполняемых задач.

2.28. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий директору ЦДТ устанавливается исходя из критериев, определяющих важность и сложность выполняемых задач.

2.29. Решение об установлении директору ЦДТ единовременной премии за выполнение особо важных заданий принимается начальником управления образования администрации города Оренбурга.

2.30. При отсутствии финансовых средств выплаты стимулирующего характера приостанавливаются либо при недостатке финансовых средств размер выплат пересматривается, за исключением стимулирующих выплат работникам, размер окладов (должностных окладов) которых менее минимального размера оплаты труда:

- заместителям директора, начальнику ДООЛ «Полянка», заведующим структурным подразделением (отделом, секцией), педагогическим и иным работникам организации – приказом директора ЦДТ;

- директору ЦДТ – распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга.

2.31. Учреждение самостоятельно определяет виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера в пределах экономии фонда заработной платы ЦДТ.

III. Порядок установления доплат работникам ЦДТ

3.1. Доплаты работникам устанавливает директор ЦДТ с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников ЦДТ.

3.2. Директор ЦДТ устанавливает доплаты работникам на начало учебного года и по производственной необходимости (замещение временно отсутствующего работника, возложение дополнительных обязанностей, не обусловленных трудовым договором и должностной инструкцией) в течение года.

3.3. В ЦДТ устанавливаются следующие доплаты:

Основание для доплат	Размер доплат в % от тарифной ставки заработной платы
За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника или в счет вакантной должности:	50-100%
- заведующего отделом, заведующего секцией;	50%
- системного администратора;	50%
- специалиста по гражданской обороне;	70%
- специалиста по информационным ресурсам;	50%
- администратора баз данных;	50%
- костюмера;	60%
- электрика;	50%
- бухгалтера ДООЛ «Полянка»;	100%
- слесаря-сантехника	50%
За расширение зоны обслуживания:	80%
- организация музыкально-звукового сопровождения окружных массовых мероприятий	80%
За увеличение объема выполняемых работ:	30%-40%
- выполнение функций ответственного за безопасность жизни и здоровья обучающихся при проведении спортивных и культурно-массовых мероприятий;	30%
- техническое обслуживание и ремонт транспорта;	40%
- выполнение функций ответственного за ведение воинского учета;	30%
- ведение архива ЦДТ	40%

3.4. Директор ЦДТ с учетом мнения выборного профсоюзного органа имеет право сокращать или снимать доплату в следующих случаях:

- во время тарификации при сокращении фонда оплаты труда ЦДТ;
- в начале нового финансового года в случае сокращения финансирования;
- при сокращении фонда оплаты труда ЦДТ в течение года;
- если работник некачественно выполняет свои обязанности по должности, по которой установлена доплата, или выполняет их не в должной мере.

IV. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

4.2. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения, принятого на общем собрании трудового коллектива и утвержденного директором ЦДТ в установленном порядке.

4.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся общим собранием трудового коллектива и принимаются на его заседании.

Приложение 2
к Положению об
установлении выплат
стимулирующего характера
работникам МАУДО ЦДТ
г. Оренбурга

Показатели эффективности и результативности деятельности
директора ЦДТ

- 1) выполнение показателей муниципального задания;
- 2) оценка качества финансового менеджмента;
- 3) оценка эффективности управления персоналом;
- 4) оценка исполнительской дисциплины.

Приложение 3
к Положению об
установлении выплат
стимулирующего характера
работникам МАУДО ЦДТ
г. Оренбурга

Условия и критерии премирования директора ЦДТ

Показатели эффективности деятельности ЦДТ, используемые при премировании директора ЦДТ:

1) показатели основной деятельности ЦДТ:

- выполнение муниципального задания;
- обеспечение комплексной безопасности пребывания обучающихся и работников ЦДТ;
- осуществление инновационной деятельности;
- обеспечение информационной открытости деятельности ЦДТ;
- реализация дополнительных платных (в том числе образовательных) услуг;
- обеспечение реализации «дорожной карты» по экономической деятельности;
- сохранность контингента обучающихся;
- соответствие деятельности ЦДТ нормам и требованиям действующего законодательства;
- состояние материально-технической базы ЦДТ;
- реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних;
- реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;

2) показатели, характеризующие финансово-экономическую деятельность и исполнительскую дисциплину ЦДТ:

- своевременность представления отчетов о результатах деятельности ЦДТ;
- целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания;
- снижение (отсутствие) необоснованной кредиторской задолженности;
- целевое и эффективное использование внебюджетных средств;
- оценка качества финансового менеджмента;
- достижение средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений в соответствии с «дорожной картой» по экономической деятельности;

3) показатели деятельности ЦДТ, направленные на работу с персоналом:

- оценка эффективности работы с персоналом ЦДТ;
- укомплектованность ЦДТ работниками;

- отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе и жалоб от родителей обучающихся;
- соблюдение сроков повышения квалификации работников ЦДТ.

Критерии, используемые при выплате единовременной премии директора ЦДТ

Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается директору ЦДТ и выплачивается исходя из следующих критериев:

- 1) выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;
- 2) проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений управления образования администрации города Оренбурга;
- 3) внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижений высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);
- 4) проведение мероприятий, направленных на получение дохода от иной приносящей доход деятельности ЦДТ;
- 5) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа ЦДТ.