


СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома


С.С. Панюшкина
протокол № 4 от «30» 08. 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МУДО «ЦТКСИ»


В.Н. Фешина
Приказ № 52 от «30» 08.2021 г.



Положение

***о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера
работникам муниципального учреждения дополнительного образования
«Центр туризма, краеведения и спортивной подготовки»***

Саратов, 2021

1. Общие положения

1.1. Положение о стимулирующих выплатах работникам муниципального учреждения дополнительного образования «Центр туризма, краеведения и спортивной подготовки» (далее Положение), регулирует правоотношения в сфере оплаты труда.

Положение разработано в соответствии со статьями 21, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Саратовской городской Думы от 30.10.2008 г. № 32-354 «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс и руководящих работников общеобразовательных учреждений, в городе Саратове», Положением о системе оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Центр туризма, краеведения и спортивной подготовки» (далее - Центр)

1.2. В целях повышения мотивации работников Центра к качественному результату труда, к повышению профессионального уровня, а также поощрения за интенсивность и высокие результаты работы в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера (далее по тексту — стимулирующие выплаты).

1.3. Положение устанавливает порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда работников.

1.4. Работникам устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- а) выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- б) надбавка к должностному окладу за профессиональный уровень;
- в) премиальные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- г) единовременное премирование.

2. Порядок, условия и размеры стимулирующих выплат

2.1. Условия осуществления стимулирующих выплат за интенсивность, качество и высокие результаты труда

2.1.1. Накопление данных качества и результативности работы осуществляется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника и формируется в портфолио.

Педагогические работники и АУП Центра самостоятельно формируют портфолио результатов своей деятельности по состоянию на 1 декабря. Портфолио формируется по основному виду деятельности.

Портфолио педагогов и АУП формируется в соответствии с критериями, разработанными и утвержденными в учреждении, и включает в себя:

- копии документов об образовании, о повышении квалификации;
- копию аттестационного листа;

- индивидуальную подборку профессиональных достижений и достижений обучающихся (копии грамот, дипломов, свидетельств, протоколов соревнований и т.д.);
- документы, свидетельствующие об участии в мероприятиях различного уровня (характеристики, отзывы и т.д.);
- копии публикаций в печати;
- отзывы учащихся, родителей;
- результаты анкетирования, тестирования учащихся и родителей;

- указания на наличие творческих работ, выполненных работником: копии титульных листов образовательной программы, методических пособий, творческих проектов, ссылки на научные статьи, программы семинаров, сертификаты, буклеты, памятки, планы (конспекты) занятий и т.д.

2.1.2. Для подсчётов баллов по критериям за интенсивность, качество и высокие результаты труда педагогов и АУП создается комиссия по рассмотрению показателей интенсивности, качества и результатов труда работников.

2.1.3. Комиссия, в срок до 12 числа месяца, следующего за отчётным периодом (год) на основании портфолио и иных документов, отражающих результаты профессиональной деятельности, определяет количество баллов согласно критериям и показателям качества результативности труда работников. Общая максимальная сумма баллов составляет 250 (за интенсивность труда - до 100 баллов, за качество работы - до 100 баллов, за высокие результаты выполняемой работы - до 50 баллов).

2.1.4. Директор Центра до 17 числа месяца, следующего за отчетным периодом (год) на основании протокола заседания комиссии устанавливает размер стимулирующих выплат (Стоимость 1 балла — величина не постоянная и зависит от общего количества баллов, набранных всеми претендентами на стимулирующие выплаты).

2.1.5. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне образовательного учреждения осуществляется Директором Центра.

2.2. Размер и порядок начисления стимулирующих выплат.

2.2.1. Размер стимулирующей выплаты устанавливается приказом директора Центра на 1 января года, следующего за отчетным, и выплачивается ежемесячно пропорционально отработанному времени.

2.2.2. Расчет размера выплат каждому педагогическому работнику и административно-управленческому аппарату производится путем умножения стоимости одного балла на сумму баллов по представленному портфолио.

Стоимость одного балла утверждается приказом директора Центра путем деления стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей категории работников на общее количество баллов данной категории работников по представленным портфолио.

2.2.3. Вновь принятый работник имеет право на осуществление выплат стимулирующего характера по прошествии 4-х месяцев работы по итогам представленного портфолио с 1 числа месяца, следующего за оговоренным

периодом.

2.2.4. Размер стимулирующих выплат обслуживающему персоналу и работникам других должностей устанавливается приказом директора Центра ежемесячно в абсолютной величине к окладу работника. Выплаты осуществляются пропорционально отработанному времени.

2.2.5. Исходя из утвержденного фонда оплаты труда, объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников составляет не менее 15% и включает следующие выплаты;

- стимулирующие выплаты по итогам работы руководителя;
- стимулирующая надбавка к должностному окладу за профессиональный уровень;
- стимулирующие выплаты для педагогических работников и административно-управленческого персонала;
- стимулирующие выплаты для прочего персонала;
- единовременное премирование.

3. Стимулирующая надбавка к должностному окладу за профессиональный уровень

3.1. Надбавка к должностному окладу по основной работе устанавливается по одному из оснований педагогическим работникам (в том числе руководящему составу Центра, деятельность которых связана с образовательным процессом):

3.1.1. За ученую степень доктора наук - 4803 рубля;

3.1.2. За ученую степень кандидата наук - 3202 рубля;

3.1.3. За почетные звания «Заслуженный деятель школы РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный тренер Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры и спорта» - 1601 рубль;

3.1.4. Награжденным: медалью К.Д. Ушинского, нагрудными знаками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики», «Почетный работник молодежной политики Российской Федерации» - 901,00 рубль.

При наличии у работника Центра права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным подпунктами 3.1.1. и 3.1.2 или 3.1.3. и 3.1.4., надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

Данные надбавки устанавливаются приказом директора Центра и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному времени:

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей квалификационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени кандидата наук ученой степени доктора наук;

- награжденным медалью К.Д. Ушинского, нагрудными знаками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики», «Почетный работник молодежной политики Российской Федерации» - со дня награждения.

3.2. Надбавка педагогическим работникам в возрасте до 30 лет (включая день исполнения 30 лет), не имеющим стажа педагогической работы либо имеющим стаж педагогической работы до одного года, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 15% от должностного оклада. Данная надбавка устанавливается приказом директора Центра, выплачивается ежемесячно пропорционально отработанному времени до дня, следующего за днем достижения работником трехлетнего стажа.

4. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год)

Премия по итогам работы за определенный период выплачивается с целью поощрения работников за высокие результаты труда, показанные в соответствующий период времени (месяц, квартал, полугодие, год).

Показатели премирования:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятия, связанных с уставной деятельностью Центра;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Центра;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Размер премиальных выплат по итогам работы за определенный период может определяться как в процентном отношении к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5. Единовременное премирование.

5.1. Единовременное премирование осуществляется приказом

директора Центра за работу и результаты, не связанные с трудовыми функциями работника и выполняемые им по специальному распоряжению руководителя образовательного учреждения.

При назначении единовременных премиальных выплат учитываются следующие показатели:

- подготовка и проведение муниципальных, региональных и более высокого уровня конференций, семинаров, соревнований, фестивалей;
- организация праздников и юбилейных торжеств, связанных с уставной деятельностью Центра;
- подготовка призеров и победителей различных конкурсов и соревнований;
- личные победы в профессиональных конкурсах и соревнованиях;
- публикация сборников, научно-методических пособий;
- осуществление ремонтных работ большого объема.

5.2. Единовременные премиальные выплаты осуществляются также к юбилейным датам работников, профессиональным праздникам и другим праздничным датам.

5.3. Единовременное премирование устанавливается приказом директора Центра на основании ходатайства заведующих отделами, заместителей директора Центра. Максимальным размером единовременная премия не ограничена.

6. Порядок использования экономии фонда оплаты труда

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда в особых случаях: бракосочетание, рождение ребёнка, смерть близкого родственника, стихийные бедствия, при других чрезвычайных обстоятельствах, по личному заявлению работника или ходатайству непосредственного руководителя работника, может быть осуществлена единовременная выплата в пределах установленного фонда оплаты труда в размере, не превышающем двух окладов.