Департамент образования
Мэрии г. Грозного
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр детского творчества» г. Грозного (МБУ ДО «ЦДТ» г. Грозного)

УТВЕРЖДАЮ
Директор
_____ М.Х. Исапаева
«09» 01 2025г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 00C4096F5D8555B53B4923E1250436C0948
Владелец: Исапаева Мадинат Хусаиновна
Действителен: с 06.05.2024 до 30.07.2025

ПОЛОЖЕНИЕ
№ 40

о выплатах стимулирующего характера работников МБУ ДО «ЦДТ» г.Грозного

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Педагогов и иных работников МБУ ДО «ЦДТ» г. Грозного (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Законом Российской Федерации от 29.12.2012 года «Закон об образовании» №273 ФЗ,
- Методическими рекомендациями «О разработке показателей эффективности»,
- утвержденными письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 г. №А11-1073/02,
- Постановлением Правительства Чеченской Республики от 07.10.2014 г. № 184 «Положение об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики».

1.2. Положение направлено на усиление связи оплаты труда педагогов и иных работников МБУ ДО «ЦДТ» г.Грозного (далее - Учреждение), с их личным трудовым вкладом в конечные результаты работы Учреждения, созданием предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала преподавателей и мастеров производственного обучения Учреждения.

1.3. Настоящее Положение определяет размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также показатели (критерии) назначения данных выплат преподавателям Учреждения.

1.4. Стимулирующие выплаты производятся в пределах стимулирующего фонда, формируемого администрацией Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников Учреждения.

Установленные настоящим Положением стимулирующие выплаты,

распределяются педагогам по основному месту работы, а также внутренним совместителям, ведущим педагогическую нагрузку

2. Порядок установления и регламент стимулирующих выплат

2.1 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных организацией на оплату труда работников.

2.2. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2.3. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников МБУ ДО «ЦДТ» г. Грозного определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательной организации в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательной организации создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя организации.

2.4. Система стимулирующих выплат включает в себя ежемесячные денежные выплаты

2.4.1. Расчет размеров стимулирующих выплат производится два раза в год по итогам работы в прошедшем учебном семестре.

2.4.2. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе постоянного мониторинга профессиональной деятельности каждого преподавателя Учреждения.

2.4.3. Стимулирующие выплаты по результатам труда за семестр устанавливаются приказом директора ЦДТ на основании представления Комиссии

по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда преподавателей (далее - Комиссия).

3. Порядок определения размера и расчета выплат

3.1. Размер стимулирующих выплат каждому педагогу определяется в следующем порядке:

- производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого преподавателя в прошедшем семестре;
- суммируются баллы, полученные всеми преподавателями Учреждения в прошедшем семестре (общая сумма баллов);
- размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на семестр, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;
- указанный показатель (денежный все) умножается на сумму баллов каждого преподавателя. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому преподавателю за семестр;
- размер стимулирующих выплат каждому преподавателю за семестр делится на количество месяцев в учебном семестре. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому преподавателю за месяц.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы:
- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- за качество выполняемых работ:
- за образцовое выполнение государственного задания;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за наличие ученой степени,
- за наличие нагрудного знака;

3.3. Премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

3.4. За интенсивность и высокие результаты труда устанавливается надбавка:

- молодым специалистам - лицам, поступившим на педагогическую работу в организации после окончания организаций среднего профессионального и высшего профессионального образования, первые три года профессиональной педагогической деятельности - до 30%;
- педагогическим работникам за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) регионального, окружного и федерального значения - до 10%;
- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) - до 15%;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения - до 10%;
- педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе инновационных площадок, в творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - до 20%;
- работникам учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.) - до 10%;
- методистам методических, учебно-методических кабинетов (центров) - до 10%;
- работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях - до 10%.

3.5. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

3.6. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые:

- при подготовке объектов к учебному году;
- при подготовке и проведении российских, региональных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- устранений последствий аварий.

3.7. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательной организацией.

3.8. За наличие ученой степени, ведомственного почетного нагрудного знака устанавливается выплата стимулирующего характера:
- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
- имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
- награжденным ведомственным почетным нагрудным знаком - в размере 10 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

3.9. Педагогическим и медицинским работникам организаций с учетом наличия необходимых финансовых средств устанавливается надбавка за выслугу лет в следующих размерах:

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

3.10. В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы, в связи с направлением организацией для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию.

3.11. Размеры, условия и порядок установления стимулирующей выплаты - премии утверждаются положением о премировании работников организации или положением об оплате труда работников организации.

3.12. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

В целях социальной защищенности работников организаций и поощрении их за

3.13. Достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя организации применяется единовременное премирование работников организаций:

- в связи с празднованием Дня учителя;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;

- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью - неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

3.14. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников организации, принятым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

3.15. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

3.16. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом организации, принятым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников организации или (и) коллективным договором, соглашением.

3.17. Материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников, болезнью сотрудника, тяжелым материальным положением и т.д.

3.18. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно и максимальными размерами не ограничиваются.

3.19. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

3.20. Образовательными организациями могут устанавливаться иные виды выплаты стимулирующего характера.

4. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат

4.1. При рассмотрении оценочного листа преподавателя Комиссия может вынести

- предложение об уменьшении или не назначении стимулирующих выплат в случаях:
- нарушения Устава Учреждения;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- нарушения должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся, инструкций по охране труда;
- нарушения трудовой, служебной и исполнительской дисциплины, зафиксированных в служебных документах.

5. Оценочный инструментарий

5.1. Оценка эффективности осуществляется по следующей шкале:
- 3 балла (полное выполнение);
- 2 балла (частичное выполнение);
- 1 балл (единичное выполнение);
- 0 баллов (полное невыполнение).

5.2. Показатели и критерии оценивания эффективности деятельности преподавателя определены в Карте самооценки преподавателя: приложении 1;

5.3. Итоговая ведомость оценки эффективности деятельности преподавателя оформляется протоколом и утверждается приказом директора Учреждения.