

**Управление образования Администрации города Иванова
Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
Центр технического творчества «Новация»**

ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками МАУ ДО ЦТТ «Новация»
по защите трудовых и социально-экономических прав работников

Одобен Общим собранием работников

Подписан 01.06 20 21

От работодателя:

Директор
МАУ ДО ЦТТ «Новация»
_____ А.Е. Кириянов

«01» _____ 06 2021 г.

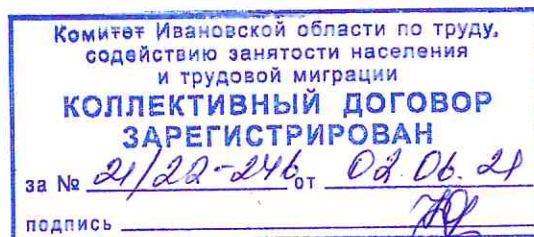


От работников:

Председатель Общего собрания работников
МАУ ДО ЦТТ «Новация»
_____ А. А. Дружинина

«01» _____ июня 2021 г.

Юридический адрес:
153008 город Иваново
ул. Типографская, д. 25/55
тел/факс (4932) 29-22-76,
e-mail: nova@ivedu.ru
сайт: <http://новация37.рф>



г. Иваново

1. Коллективный договор продлевается по соглашению сторон сроком на 3 года

2. Приложение №1 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр технического творчества "Новация" читать в новой редакции (редакция от 01.06.2021 года приказ № 84).

Введение в действие настоящего Положения – с 01.06.2021 года.

3. Приложение №2 к коллективному договору «Положение о стимулирующих выплатах и премировании работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр технического творчества «Новация»» читать в новой редакции (редакция от 01.06.2021 года приказ №84).

Введение в действие настоящего Положения – с 01.06.2021 года.

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

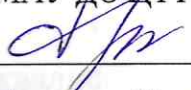
Председатель

« 01 » 06 2021 г.

Общего собрания работников

МАУ ДО ЦТТ «Новация»

Директор МАУ ДО ЦТТ «Новация»

 Дружинина А.А.

 А.Е. Кирьянов

Протокол № 2 от 31.05 2021 г.



Положение
об оплате труда работников
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования центра
технического творчества
"Новация"

Настоящее Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1. Основные понятия

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, увеличенного на повышающие коэффициенты по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), либо фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат по должностям, не отнесенным к ПКГ.

Минимальные оклады (ставки заработной платы) - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной ПКГ, за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы).

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей и другие.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные системой оплаты труда работников в МАУ ДО ЦТТ «Новация» с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Директору МАУ ДО ЦТТ «Новация» стимулирующие выплаты по результатам работы устанавливаются управлением образования Администрации города Иванова.

2. Порядок расчета заработной платы работников в МАУ ДО ЦТТ «Новация»

2.1. Заработная плата работников определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням в составе профессиональных групп или к должностям, не отнесенным к ПКГ (в соответствии с Постановлением Администрации города Иванова от 14 ноября 2011 года № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Иванова» (далее – Постановление № 2547) с изменениями;

- установления минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ и квалификационным уровням;

- - установления размеров должностных окладов по должностям, не отнесенным к ПКГ;

- установления должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ путем умножения минимальных окладов на повышающие коэффициенты;

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера.

2.1.1 Изменение размеров должностных окладов производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.2. Руководитель МАУ ДО ЦТТ «Новация»:

- проверяет документы, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) педагогов дополнительного образования (далее – ПДО) и других работников, исчисляет их заработную плату;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в МАУ ДО ЦТТ «Новация» помимо основной работы, тарификационные списки;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных учреждений.

2.2. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$$Зп = Оф + К + С, \text{ где:}$$

- Зп – месячная заработная плата;
- Оф – оплата за фактическую учебную нагрузку;
- К – компенсационные выплаты;
- С – стимулирующие выплаты.

2.3. Оплата за фактическую учебную нагрузку работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад по следующей формуле:

$$Оф = Ст \times Фн / Нчс, \text{ где:}$$

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;
Ст – оклад (ставка заработной платы) по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МАУ ДО ЦТТ «Новация».

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В период школьных каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

2.4. Размеры окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников определяются по формуле:

$$Ст = Мо \times Кк + Кн, \text{ где:}$$

Ст – должностной оклад педагогического работника;

Мо – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Кк – коэффициент квалификации;

Кн – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Значения коэффициентов представлены в приложении 1 к настоящему Положению.

2.5. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для педагогических работников, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования и др.) с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются по формуле:

$$О = Мо \times Кк + Кн, \text{ где:}$$

О – должностной оклад работника;

Мо – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Кк – коэффициент квалификации образования;

Кн – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.6. Заработная плата работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей

структурных подразделений, ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, ПКГ общеотраслевых профессий рабочих или по должностям, не отнесенным к ПКГ, определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

$$Зп = О + К + С, \text{ где:}$$

Зп – заработная плата работника;

О – должностной оклад работника;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

2.7. Должностные оклады работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений соответствуют минимальным окладам по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений.

Должностные оклады работников ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих соответствуют минимальным окладам по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

Должностные оклады работников ПКГ общеотраслевых профессий рабочих соответствуют минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых профессий рабочих.

2.8. Тарификация работ производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.9. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

водителей,
их или по
жностного
г:

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.10. Заработная плата руководителя в МАУ ДО ЦТТ «Новация», его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$$Зп = О + К + С, \text{ где:}$$

Зп – заработная плата работника;

О – должностной оклад работника;

К – компенсационные выплаты, за исключением выплаты за работу с учетом специфики образовательного учреждения (классов, групп);

С – стимулирующие выплаты.

ботников
ботников
одителей
дам по
учебно-
учебно-
одителей

жностей
окладам
жностей

офесий
уровням

2.11. Условия оплаты труда руководителя в МАУ ДО ЦТТ «Новация» устанавливается в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

рифно-
ЕТКС),
ваемом

2.12. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера в МАУ ДО ЦТТ «Новация» устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя МАУ ДО ЦТТ «Новация».

2.13. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера.

другие
ренном
удовой
мерах,
ения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

довым
щими
ниями,
им по

2.14. Стимулирующие выплаты руководителю МАУ ДО ЦТТ «Новация» устанавливаются в соответствии с положением управления образования Администрации города Иванова о стимулирующих выплатах к должностным окладам руководителям.

2.15. Управление образования Администрации города Иванова устанавливает руководителю МАУ ДО ЦТТ «Новация» выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя.

Показатели эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя утверждаются управлением образования Администрации города Иванова.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области).

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению управления образования Администрации города Иванова устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы.

2.16. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителю МАУ ДО ЦТТ «Новация» в пределах средств фонда оплаты труда.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

3.2. Могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в

выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;

- выплаты с учетом специфики работы в учреждении.

3.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и составляет до 12 процентов должностного оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в случае, если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными условиями труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер выплаты – 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.4.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной часовой ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Для пунктов 3.4.2 - 3.4.4 настоящего Положения в случае выплат за час (день) последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о стимулирующих выплатах к должностным окладам работникам МАУ ДО ЦТТ «Новация», утвержденное утверждается директором учреждения, согласовывается Общим Собранием работников.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения педагогической нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Для педагогических работников МАУ ДО ЦТТ «Новация» может применяться почасовая оплата за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки заработной платы, должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не учитываются.

5.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем в МАУ ДО ЦТТ «Новация» и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих МАУ ДО ЦТТ «Новация».

5.7. Численный состав работников МАУ ДО ЦТТ «Новация» должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ.

5.8. Фонд оплаты труда работников МАУ ДО ЦТТ «Новация» формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальным бюджетным, автономным учреждениям города Иванова из бюджета города Иванова, и средств от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Размеры повышающих коэффициентов
к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ

Коэффициенты квалификации

Коэффициенты, применяемые для формирования ставок заработной платы (должностных окладов) работников с учетом присвоенной им квалификационной категории.

Показатели квалификации	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников
Не имеющий квалификационной категории	1
Прошедшие аттестацию в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям и подтвердивших соответствие занимаемой должности	1,02
Первая квалификационная категория	1,05
Вторая квалификационная категория	1,10

СОГЛАСОВАНО :

Председатель Общего собрания работников

МАУ ДО ЦТТ «Новация»

 А.А. Дружинина

Протокол № 2 от 31.05 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

« 01 » 06 2021 г.

Директор МАУ ДО ЦТТ «Новация»

 А.Е. Кирьянов

М.П.



ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах
и премировании работников
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования центра
технического творчества
«Новация»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации города Иванова от 14 ноября 2011 года № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Иванова» (с изменениями) (далее – Постановление № 2547) и устанавливает порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

1.2. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в зависимости от результатов труда, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей сотрудников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования центра технического творчества «Новация» (далее – МАУ ДО ЦТТ «Новация»).

2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

2.1. Определение размеров выплат стимулирующего характера работникам по результатам труда осуществляется соответствующей комиссией.

2.2. Состав комиссии утверждается директором МАУ ДО ЦТТ «Новация» по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии), порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляются положением о комиссии, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии).

2.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим Положением и локальными нормативными актами, принимаемыми учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

2.4. Стимулирующие выплаты носят рекомендательный характер.

2.5. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

2.6. В целях поощрения работников МАУ ДО ЦТТ «Новация», за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за ученую степень, почетное звание;
- иные единовременные выплаты.

2.6.1. В целях поэтапного доведения средней заработной платы педагогических работников МАУ ДО ЦТТ «Новация» до средней заработной платы учителей в Ивановской области устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера за показатели обеспечения качества и доступности образования с учетом дифференциального подхода в рамках одной должности, в том числе за счет средств субсидии, выделенной из областного бюджета на поэтапное доведение средней заработной платы педагогических работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей до средней заработной платы учителей в Ивановской области.

2.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы и работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от оклада, максимальными размерами не ограничивается и производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

При определении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются следующие условия:

- выполнение непредвиденных работ;
- оперативность в исполнении поручений;
- проявление разумной инициативы;
- иные условия.

Стимулирующие надбавки за интенсивность высокие результаты работы, а также их размеры могут быть изменены в следующих случаях:

- в связи с окончанием выполнения дополнительных работ, по которым определены надбавки;
- в связи с отказом работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены надбавки;
- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;

- в связи с длительным отсутствием работника, из-за чего не могли быть осуществлены дополнительные работы, за выполнение которых были определены надбавки;

- в связи с нарушением Правил внутреннего трудового распорядка, норм трудовой дисциплины;

- в случае грубого нарушения техники безопасности, педагогической этики, инструктивных актов, приказов директора и положений о педагогической и творческой деятельности;

- в связи с изменением характера работы.

2.8. Выплаты за ученую степень, почетное звание.

Выплаты за ученую степень, почетное звание устанавливаются в процентах, следующим образом:

- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20% от установленного оклада;

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25% от установленного оклада;

- доктор наук - 45% от установленного оклада

- за ведомственный нагрудный знак - 10% от установленного оклада.

Выплаты производятся:

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

При наличии двух оснований для выплат, указанных в п. 2.8, выплата производится по одному из предусмотренных оснований, имеющих наибольшую оценку.

2.9. Выплата за знание и использование в работе иностранных языков - 15%.

2.10. Выплаты за качество выполняемых работ.

2.10.1. Выплаты педагогическим работникам МАУ ДО ЦТТ «Новация» (далее – педработник) за качество работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы.

Распределение стимулирующих выплат с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы осуществляется один раз в

полугодие Комиссией. Размер стимулирующих выплат устанавливается в зависимости от результатов деятельности работника на основании критериального листа в пределах фонда оплаты труда.

Стимулирование педработников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев. Денежный вес в рублях каждого бала определяется путем деления части стимулирующей составляющей фонда оплаты труда на общую сумму баллов всех работников.

Для определения размера стимулирующих выплат каждому педработнику за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым педработником.

Педработник в срок до 20 февраля и до 20 августа на основе самоанализа результатов прошедшего полугодия представляет в Комиссию критериальный лист и информацию за своей подписью.

Поступившие материалы рассматриваются Комиссией. При подготовке данной информации учитываются замечания по результатам проверок, замечаний специалистов центра.

Комиссия принимает решение о распределении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии.

Решение Комиссии оформляются протоколом.

На основании протокола Комиссии директор МАУ ДО ЦТТ «Новация» издает приказ о начислении стимулирующих выплат сотрудникам МАУ ДО ЦТТ «Новация».

Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период.

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ назначается 1 раз в полгода.

Выплаты осуществляются ежемесячно пропорционально отработанному времени.

В случае если педработник не отработал в учреждении 6 месяцев, стимулирующие выплаты назначаются по решению руководителя, с согласования Комиссии, в пределах фонда оплаты труда в соответствии с п. 2.6.

2.10.2. За качество выполняемых работ сотрудникам МАУ ДО ЦТТ «Новация» могут быть установлены следующие виды выплат:

- выплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;
- персональная выплата в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;

- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

2.11. Выплаты за стаж непрерывной работы.

Работникам учреждения может быть установлена выплата за стаж непрерывной работы в МАУ ДО ЦТТ «Новация»:

- от 1 года до 3-х лет – 5 % от установленного оклада;
- от 3-х до 5-ти лет – 10 % от установленного оклада;
- от 5-ти до 10 -ти лет – 15 % от установленного оклада;
- от 10-х до 20-ти лет – 20 % от установленного оклада;
- более 20 лет – 25 % от установленного оклада.

2.12. Премияльные выплаты по итогам работы:

- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- за выполнение важных, особо важных и срочных;

2.12.1. Премии по итогам работы выплачиваются в МАУ ДО ЦТТ «Новация» за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

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;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечением платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью
- иные условия.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждениями.

Премии выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Максимальный размер премий не ограничен.

2.12.2. Премии за выполнение важных, особо важных и срочных работ выплачиваются:

- за выполнение важных и особо важных работ до 150% должностного оклада;
- за выполнение особо срочных работ до 150% должностного оклада.

2.13. Иные единовременные выплаты.

При наличии экономии, в пределах установленного фонда оплаты труда, работникам МАУ ДО ЦТТ «Новация» могут производиться следующие выплаты:

- единовременная выплата юбилярам (при достижении женщинами и мужчинами возраста 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65 лет);
- единовременное поощрение в связи с выходом на государственную пенсию;

- единовременную выплату к праздничным датам:

- День защитника Отечества 23 февраля (мужчинам);
- Международный женский день 8 Марта (женщинам);
- Праздник Весны и Труда 1 мая;
- День России 12 июня;
- День народного единства 4 ноября;
- Новый Год 1 января;
- День Победы 9 мая;
- День образования «Новации» 14 декабря;
- День учителя 5 октября.

Сумма премий максимальным размером не ограничивается.

Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам, так и отдельным работникам.

Предложения о конкретных размерах премирования работников вносятся руководителями соответствующих структурных подразделений.

3. Заключительные положения.

3.1. Решение о выплате премии работникам МАУ ДО ЦТТ «Новация» принимается Комиссией и оформляется протоколом, на основании которого формируется приказ директора муниципального МАУ ДО ЦТТ «Новация» о премировании сотрудников учреждения.

После издания приказа, устанавливающего размер и виды выплат стимулирующего характера, обращения сотрудников МАУ ДО ЦТТ «Новация» к директору по вопросу увеличения выплаты рассматриваются в течении пяти дней.

Основанием для направления обращения могут служить нарушения процедуры мониторинга или оценивания, техническая ошибка, дополнительная информация.

3.2. Размеры (кроме выплат стимулирующего характера, размер которых установлен в пунктах 2.7, 2.8, 2.9, 2.11, 2.12, 2.13 настоящего положения) и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Размер премий предельными размерами не ограничиваются и определяется в пределах фонда оплаты труда, за счет средств субсидий на выполнение муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности.

Прошнуровано и скреплено
всего 14 листа(ов)

печатью

(Генеральный директор) Иванов
Иванов И.И. 20 1977 г.р.
И.И. Иванов
(расшифровка)

(подпись)
М.П.

« »

20

года

