


СОГЛАСОВАНО

от работников:

Председатель Общего собрания  
работников

МАУ ДО ЦТТ «Новация»

 А.А. Дружинина  
Протокол № 5 от 17.03.2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

«17» 03. 2023 г.

Директор МАУ ДО ЦТТ  
«Новация»



А.Е. Кирьянов

М.П.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к приказу № 47

от «17» 03. 2023 г.

**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 педработниками.

Один раз в полугодие Комиссией осуществляется распределение стимулирующих выплат с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и

выполненной работы педработниками. Размер стимулирующих выплат устанавливается в зависимости от результатов деятельности работника на основании критериального листа в пределах фонда оплаты труда.

Стимулирование педагогических работников осуществляется по бальной 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. Размер премий предельными размерами не ограничиваются и определяется в пределах фонда оплаты труда, за счет средств субсидий на выполнение муниципального задания