

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МОУДО «ДЮЦ
«Азимут» г. Йошкар-Олы»
Г.В.Дубинина
«31» августа 2022 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУДО «ДЮЦ
«Азимут» г. Йошкар-Олы»
О.Н.Роженцова
«31» августа 2022 года

Положение

**о порядке установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат
работникам МОУДО «ДЮЦ «Азимут» г. Йошкар-Олы»
на период с 01.10.2022 по 30.09.2023**

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012г. № 474-V «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола», иных муниципальных, региональных и федеральных нормативных правовых актов по оплате труда работников бюджетной сферы.

Настоящим Положением определяется перечень, порядок и условия установления работникам учреждения следующих выплат.

1. Выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий;
- выплаты за выполнение неаудиторной (дополнительной) работы.

2. Выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность труда;
- выплаты за высокие результаты работы;
- выплаты за почетные звания и знаки отличия, награды в сфере образования и науки;
- выплаты за стаж работы;
- премии по итогам работы;

3. Иные выплаты.

II. Порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера

2.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (выполняемой работы) к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника, определённых путём умножения базовых ставок (базовых окладов), принятых на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты, а также на основе ЕТКС работ и профессий рабочих.

2.2. Выплаты устанавливаются в процентах к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника либо в абсолютном значении.

2.3. Предельный размер и периодичность выплат определяются настоящим Положением.

2.4. Конкретный размер выплаты работнику устанавливается приказом руководителя учреждения с учётом мнения профкома в пределах фонда оплаты труда, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

III. Компенсационные выплаты

3.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий.

1.1.1. За работу в выходной день или нерабочий праздничный день.

Оплата осуществляется в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада, (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, то оплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада).

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

1.1.2. За совмещение должностей, расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер и форма (в процентах или в абсолютном значении) доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (количества часов).

3.1.3. За работу по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий, соревнований, слётов в полевых условиях.

Оплата производится в размере 15% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) за фактически проработанное время в данных условиях.

3.1.4. Выплаты уборщикам служебных помещений:

- работы с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением в размере 12% от установленной оплаты труда;
- за уборку санузлов в размере 10% к окладу работника (за каждый санузел);
- за мытьё панелей, дверей, окон, уборку комнат с мебелью – 40% к установленной оплате работника.

3.1.5. Выплаты секретарю, инженеру-программисту за работу с дисплеями ПЭВМ в размере 12% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

3.1.6. Выплаты заместителю директора, старшему методисту, методисту, старшему тренеру-преподавателю, старшему педагогу дополнительного образования за работу с дисплеями ПЭВМ в размере 4-12% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

3.1.7. Выплаты машинисту по стирке белья за стирку, сушку, глажение спецодежды (белья) в размере 12% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

3.1.8. Выплаты рабочему по комплексному обслуживанию зданий за обслуживание канализационных колодцев и сетей в размере 12% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

3.1.9. Выплаты заведующей хозяйством за погрузочно-разгрузочные работы вручную в размере 10% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

3.2. Выплаты старшему методисту, методисту, старшему тренеру-преподавателю, старшему педагогу дополнительного образования, педагогу-организатору, педагогу дополнительного образования, тренеру-преподавателю за работу с детьми в холодное время года (с ноября по март) на открытых стадионах, площадках в размере 12% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) - за время работы в указанных условиях.

3.2.1. Работникам, занимающим должности рабочих и водителей автотранспортных средств, устанавливаются доплаты в размере 20% - 50 % от оклада за профессиональное мастерство.

3.2.2. За каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается сторожам в размере – 50 % часовой ставки, рассчитанной из оклада работника.

3.2.3. За каждый час работы в вечернее время (с 18.00 до 21.00) с детьми во время круглосуточного пребывания в походах и экспедициях, педагогическим работникам устанавливается надбавка в размере 20 % ставки заработной платы.

3.2.4. В случае привлечения работника в установленном законом порядке к сверхурочной работе, оплата производится в повышенном размере: в первые два дня замены оплата устанавливается за первые два часа - в полуторном размере стоимости часа заменяющего работника, за последующие часы - в двойном размере как за сверхурочную работу.

В последующие дни оплата работы за замену отсутствующего работника производится по соглашению сторон трудового договора.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. В этом случае оплата времени замены осуществляется в одинарном размере.

3.2.5. Повышенная оплата сверхурочной работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работы выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ (минимальный размер оплаты труда) пропорционально отработанному времени. Выплаты за условия работы, отклоняющиеся от нормальных и перечисленные в настоящем абзаце, осуществляются сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурства (работы) работника.

3.2.6. Доплаты за осуществление неаудиторной (дополнительной) работы

Настоящие выплаты устанавливаются на учебный год либо на период выполнения указанной работы в соответствии с количеством и качеством дополнительной работы сотрудника, предусмотренные квалификационной характеристикой (трудовой функцией).

№ п/п	Виды неаудиторной (дополнительной) работы	% доплат к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу)
1	Руководство методическим объединением	10
2	Исполнение обязанностей:	
	• представителя работников по регулированию трудовых отношений	10
	• наставника молодого специалиста	10
	• секретаря педсовета и аттестационной комиссии	5
3	За исполнение обязанностей уполномоченного по социальному страхованию и другим видам страхования	10
4	За работу с электронной информационной базой	20
5	За организацию работы сети Интернет, электронной почты	5
6	За организацию своевременного ремонта и пошива туристского снаряжения	20
7	За оформительские работы	10
8	Обслуживание и ремонт автомобиля	15-50
9	За исполнение обязанностей по сопровождению обучающихся автотранспортом на спортивные мероприятия	10
10	За исполнение обязанностей курьера	10-50
11	За исполнение обязанностей контрактного управляющего	50

IV. Стимулирующие выплаты

При определении размеров выплат стимулирующего характера основному персоналу учитываются следующие условия:

- 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;
- участие в течение учётного периода в выполнении особо важных работ и мероприятий

К стимулирующим выплатам относятся:

- ▲ выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- ▲ надбавки за почетные звания и знаки отличия в сфере образования и науки;
- ▲ надбавка за стаж работы;

▲ премии по итогам работы.

Данные выплаты устанавливаются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Выплаты за работу, направленную на повышение авторитета и имиджа, стабильное и эффективное функционирование учреждения устанавливаются как в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу, должностному окладу, так и в абсолютном значении в размере до двух ставок заработной платы, оклада, должностного оклада.

Выплаты за интенсивность устанавливаются при увеличении объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанной с основными обязанностями сотрудника, выполнения особо важных, срочных и сложных работ.

Выплаты за высокие результаты работы производятся по итогам конкретно выполненных заданий, мероприятий в зависимости от личного участия (вклада) работника, в том числе:

- подготовка призёров олимпиад, конкурсов, соревнований на уровне города, республики, России;
- обобщение опыта в форме публикаций, выступлений на методических объединениях, на педсоветах;
- проведение мастер-классов, семинаров, открытых занятий на уровне Центра, города, республики, России.

4.2. Надбавки за наличие почётного звания и знака отличия (награды) в сфере образования и науки

Надбавка за почетные звания и знаки отличия в сфере образования и науки устанавливается на учебный год работникам, которым присвоены почетное звание, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах

4.2.1. За наличие звания «Заслуженный работник образования республики Марий Эл»,

«Заслуженный тренер Республики Марий Эл»-1000 рублей.

4.2.2. За наличие нагрудного знака – 500 рублей:

- «Отличник народного просвещения»;
- «Отличник физической культуры и спорта РФ»;
- «За заслуги в развитии детско-юношеского туризма в РФ»;
- «Почетный работник общего образования Российской Федерации»

4.2.3. За наличие почетного спортивного звания – 500 рублей:

- «Мастер спорта»;
- «Спортивный судья Всероссийской категории»

4.2.4. За наличие наград – 500 рублей:

- Почётная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается надбавка по максимальному значению соответствующего звания.

4.3. Надбавка за стаж работы

4.3.1. Надбавка устанавливается:

- **педагогическим работникам** – за стаж педагогической работы;
- **рабочим и служащим** – за стаж работы в учреждении.

Надбавка является ежемесячной и устанавливается к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника в следующем размере:

- за стаж от 1 года до 10 лет – 10%;
- за стаж от 10 до 20 лет – 20%;
- за стаж свыше 20 лет – 30%.

В стаж педагогической работы засчитывается работа на педагогических должностях, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также иная работа, определенная приложением № 1 к Положению, утвержденному

решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 г. № 474-V.

Право решать конкретные вопросы о соответствии стажа работы педагога или иного работника для установления выплат по пункту 4.4.1. настоящего положения (педагогический стаж, стаж работы с детьми, стаж работы в образовательном учреждении) предоставляется руководителю учреждения по согласованию с представительным органом работников (профкомом) на основании трудовых книжек либо иных документов, подтверждающих трудовую деятельность работника.

4.3.2. Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательное учреждение высшего образования или среднего профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (занимаемой должности), либо образовательное учреждение высшего образования или среднего профессионального образования и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении и заключившим трудовой договор с образовательным учреждением по педагогической специальности (должности), - устанавливается надбавка в размере **50 процентов** от ставки заработной платы, должностного оклада на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования.

Надбавки, указанные в пунктах 4.2., 4.3.1. выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклад (должностной оклад).

4.4. Премия за востребованность дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ.

Настоящая премия устанавливается педагогическим работникам, осуществляемым образовательную деятельность. Премия устанавливается ежемесячно. Оценка результативности и качества труда педагогическим работникам проводится Комиссией по оценке эффективности труда работников, созданной с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Показатель «Востребованность дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ» определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца и рассчитывается следующим образом:

$$V_{\text{пр}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 60 \% , \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0 , \text{ где}$$

$V_{\text{пр}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$ – фактическое число учащихся в i -й группе,

$O_{\text{макс } i}$ – максимально возможное (согласно утвержденным в учреждении дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам) число учащихся в i -й группе,

n – число групп дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Если $V_{\text{пр}} < 60 \%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пр}} \geq 60 \%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{\text{пр}} , \text{ где}$$

$СВ$ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

$ДО$ – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц,

$V_{\text{пр}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник.

Настоящая премия выплачивается педагогическому работнику пропорционально отработанному времени, учебной (педагогической) нагрузке, но не более чем за ставку заработной платы.

Премия выплачивается однократно в месяц за счет средств, направленных на обеспечение финансирования модели ПФДОД либо за счет средств, направленных на выполнение муниципального задания.

4.5. Премии по итогам работы

Премии устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения по итогам определённого периода (месяц, квартал, полугодие, год). Размер премии работнику определяется по балльной системе, исходя из количества набранных работником баллов, стоимости балла и в соответствии с частью второго пункта 2.3. настоящего Положения.

При проведении оценки качества и количества выполненной сотрудником работы для определения размера премии устанавливается минимальный совокупный показатель достижений – 10 баллов.

Учёт результатов деятельности сотрудников для определения размера премии начинается с минимального показателя достижений – 5 баллов.

Для принятия решения об установлении работникам выплаты премии руководитель учитывает мнение профкома в порядке, определённом ст. 372 ТК РФ, и заключение Комиссии по оценке эффективности работы персонала в соответствии с настоящими показателями и критериями:

№ п/п	Показатели и критерии эффективности работы	Оценка достижений в баллах
Педагогические работники (тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, педагог-организатор, ПДО, старший ПДО)		
Качество освоения программ:		
1	Динамика учебных достижений применительно к результативности участия в конкурсах, походах и спортивных мероприятий на уровне	
	- города	10
	- республики	20
	- России	30

Эффективность организации воспитательной деятельности:

Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса		
2	Индивидуальная работа с детьми в период подготовки к мероприятиям различного уровня	20
3	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года (более 80% от первоначального набора)	10
4	Организация и проведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	10
5	Организация культурно-досуговой деятельности (учебные выезды, экскурсии, летняя оздоровительная кампания)	15
6	Успешное освоение обучающимися дополнительных общеразвивающих программ (по итогам промежуточного и итогового контроля)	10
7	Результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях различного уровня	20
8	Организация исследовательской и проектной деятельности обучающихся	10
9	Индивидуальная работа с одарёнными и талантливыми детьми.	10
10	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети сироты, находящиеся в трудной жизненной ситуации)	10
11	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями и другими участниками образовательного процесса	10
12	Оценка деятельности педагога родителями, обучающимися. мероприятия по пропаганде здорового образа жизни, профилактика и предупреждение травматизма	10
Методическая работа:		
1	Обобщение и распространение собственного опыта в форме публикаций, выступлений на методических объединениях, на педсоветах.	15
2	Развитие учебно-методического комплекса разработка дидактических материалов, наглядных пособий, программ	20

3	Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение	20
4	Педагогическое сопровождение молодых педагогов	10
5	Проведение мастер-классов, открытых занятий на уровне Центра, города, республики, России.	10-20
6	Организация и проведение семинаров-практикумов	10-20
7	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, здоровьесберегающих технологий;	10
8	Проведение творческих и спортивных мероприятий на уровне Центра и города;	10
9	Руководство проектной работой; исследовательской деятельностью обучающихся:	
	- участники	10
	- призёры	20
10	Ведение рубрики на сайте образовательной организации	10
Повышение квалификации, профессиональная подготовка педагога		
10	Регулярное и своевременное повышение квалификации, курсовой подготовки по профилю работы	10
<i>Заместители директора по УВР и СМР, методист</i>		
1	Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом	10
2	Выполнение плана контроля внутри учреждения, воспитательной и иной работы	10
3	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.	20
4	Подготовка призёров олимпиад, конкурсов, соревнований на уровне:	
		- города 10
		- республики 20
		- России 30
5	Внедрение новых методов и разработок, современных информационных технологий и инновационных авторских программ в образовательный процесс	10
6	Организация и проведение семинаров-практикумов	10
7	Обобщение опыта работы, выступление на семинарах, практикумах, конференциях, курсах:	
		- города 10
		- республики 20
		- России 30
8	Уровень профессионализма и качества выполняемой работы (по оценке коллег, обучающихся, их представителей), своевременность и результативность организации аттестации педагогических работников, создание условий труда педагогическим работникам	20
9	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; создание условий для сохранения здоровья воспитанников	20
10	Наличие публикаций в СМИ о деятельности учреждения	10
11	Ведение рубрики на сайте учреждения	10
12	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Центром (методический совет, педагогический совет)	10
13	Сохранность контингента обучающихся	10
14	Поддержание благоприятного микроклимата в коллективе	10
<i>Заведующий хозяйством, обслуживающий персонал</i>		
1	Обеспечение выполнения требований пожарной и электрической безопасности, охраны труда.	10

2	Соблюдение санитарно-гигиенических условий, в помещениях и на территории учреждения	10
3	Подготовка и выполнение текущих и плановых ремонтных работ	10
4	Оперативное выполнение заявок по устранению технических и иных неполадок	10
5	Качественная уборка помещений	10
6	Отсутствие водителем ДТП (дорожно-транспортных происшествий)	10
7	Отсутствие водителем нарушений ПДД (правил дорожного движения)	10
8	Оперативное устранение технических неполадок автомобилей	10
9	Образцовое содержание автомобиля, рабочего места, уборочного и иного инвентаря	10
10	Своевременное и качественное выполнение распоряжений, приказов, указаний администрации	10
11	Общественная работа в интересах коллектива	10

4.6. Премия за долголетний, добросовестный труд

4.6.1. В связи с юбилеем работника, в том числе:

50 лет – мужчины и женщины, 55 лет – женщины, 60 лет – мужчины.

4.6.2. По итогам работы за определенный период в связи с профессиональным праздником и иными государственными праздниками День защитника Отечества, Международный женский день, Всемирный день туризма, День учителя.

4.6.3. Премия по пункту 4.7. выплачивается работнику в размере до одной ставки заработной платы, должностного оклада, оклада.

4.7. Особые условия установления стимулирующей выплаты по пункту 4.1., 4.6. настоящего Положения

При наличии неснятого дисциплинарного взыскания в учётный период установление премии работнику работодателем не рассматривается.

4.8. Стимулирующие выплаты, обозначенные в пункте 4.2. настоящего Положения не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Стимулирующие выплаты осуществляются сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурств (работы) работника.

4.9. Любые виды премий не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Выплата премий осуществляется сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурств (работы) работника.

V. Иные выплаты

5.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направляемой работодателем на оплату труда работников, по их заявлениям может выплачиваться материальная помощь в размере до одной ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) по основаниям:

- болезнь работника, повлекшая значительные материальные затраты на лечение;
- нанесение значительного ущерба в результате кражи, пожара, стихийного бедствия, иных чрезвычайных ситуаций;
- по случаю смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители).

5.2. Решение о необходимости и конкретном размере настоящей выплаты принимается руководителем учреждения с учётом мнения профкома.

VI. Заключительные положения

6.1. Компенсационные или стимулирующие выплаты, установленные работнику на учебный год (иной длительный период более 2 месяцев) по тарификации, могут быть отменены или уменьшены в связи:

- с окончанием срока действия условий выплаты;
- с уменьшением продолжительности работы во вредных, опасных и иных условиях труда;

6.2. Компенсационные или стимулирующие выплаты снимаются (изменяются) приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6.3. О снятии (изменении размера) выплат, установленных на учебный год (или иной, не менее 2 месяцев, период) руководитель учреждения письменно уведомляет работника не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР "АЗИМУТ" Г. ЙОШКАР-ОЛЫ ИМЕНИ СЕРГЕЯ ВАСИЛЬЕВИЧА ЯШИНА", Роженцова Ольга Николаевна, Директор
Сертификат 4C6D3DD0DD6710ECC19B1E942F2456C1