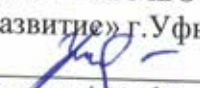


СОГЛАСОВАНО
Председатель Совета трудового
коллектива МБОУДО ЦПМСП
«Развитие» г.Уфы

Л.П. Никитанова
Протокол № 10 от 30.10 2023г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУДО ЦПМСП
«Развитие» г. Уфы

Г.И. Фаизова
Приказ № 121
от « 30 » 10 2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Развитие» городского округа город Уфа Республики Башкортостан

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников (далее – Положение) Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Развитие» городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее – Учреждение) является нормативным локальным актом, определяющим порядок и условия материального стимулирования работников Учреждения в целях совершенствования организации заработной платы работников, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы с учетом Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Развитие» городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

1.2. Положение разработано в соответствии с постановлением Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 24 апреля 2023 года № 633 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования городского округа город Уфа Республики Башкортостан, подведомственных Управлению по опеке и попечительству Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан».

1.3. Настоящее Положение регламентирует порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

1.4. Настоящее Положение распространяется на сотрудников, ведущих трудовую деятельность как по основному месту работы (основная работа, предусмотренная должностными обязанностями), так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству.

1.5. Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.6. Базовыми принципами формирования системы оплаты труда и материального стимулирования сотрудников Учреждения являются:

- соблюдение дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации сотрудника);
- отсутствия дискриминации по полу, возрасту, национальности при оплате труда;
- стимулировании сотрудников к раскрытию и реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности;
- равенство сотрудников относительно норм труда (трудовых обязанностей) и возможностей увеличения заработка за счет проявления инициативы, творческой активности;

- нацеленность системы оплаты на достижение необходимых конечных результатов работы, при этом заработная плата сотрудника не должна зависеть от результата труда других сотрудников или Учреждения в целом. Зарботная плата всегда есть результат оценки индивидуального труда.

1.7. Администрация Учреждения обеспечивает работу системы учета результатов труда и показателей трудового вклада. Основное назначение системы учета результатов труда состоит в полном учете индивидуальных результатов труда и установления для каждого сотрудника таких показателей работы, которые в совокупности обеспечивают достижение конечных результатов Учреждения.

2. Виды, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета городского округа город Уфа Республики Башкортостан и средств от приносящей доход деятельности.

2.1.1. Источником установления стимулирующих выплат педагогическим работникам для доведения заработной платы педагогических работников является фонд материального стимулирования, предусмотренный на эти цели при наличии средств из республиканского бюджета.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам для доведения заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении критериев эффективности деятельности работников Учреждения.

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам;
- премиальные выплаты.

2.3. К минимальным окладам, ставкам заработной платы руководителем Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в Учреждение после окончания высшего или среднего профессионального образования;
- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- повышающий коэффициент специалистам Учреждения за почетные звания, названия которых начинаются со слов «Заслуженный», «Народный»;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее образование;
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности социальным педагогам и психологам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей.

2.4. Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавке) к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам Учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ, с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и о его размере принимаются руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения Совета трудового коллектива,

Размер персонального повышающего коэффициента работникам — до 1,85.

2.6. Персональный повышающий коэффициент руководителю Учреждения устанавливается работодателем в трудовом договоре на основании служебной записки Управления по опеке и попечительству Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее — Управление) в соответствии с порядком и показателями, определяемыми приказом Управления.

Размер персонального повышающего коэффициента — до 3,0.

2.7. Работодатель на основании служебной записки Управления устанавливает руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера - персональный повышающий коэффициент и премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с критериями эффективности деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования городского округа город Уфа Республики Башкортостан, подведомственных Управлению.

Система выплат стимулирующего характера руководителя Учреждения определяется Управлением.

2.8. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения выплачиваются премии, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.9. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты персональный повышающий коэффициент:

2.9.1. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1.	Первая квалификационная категория	0,35
2.	Высшая квалификационная категория	0,55
3.	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
4.	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
5.	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
6.	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

2.9.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, - в размере 0,30 за фактическую нагрузку, ставку в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной категории.

2.9.3. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

2.9.4. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых

дисциплин), - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

2.9.5. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель» - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

2.9.6. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

2.9.7. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам учреждений, имеющим почетные звания, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

2.9.8. В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных п.2.9.2. - 2.9.7. настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.9.9. Повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее образование - в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

2.9.10. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается социальным педагогам и педагогам-психологам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей, в размере 0,15 к минимальной ставке заработной платы, окладу.

2.10. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены:

персональный повышающий коэффициент;

премиальные выплаты по итогам работы.

Персональный повышающий коэффициент и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом разрабатываемых в Учреждении критериев эффективности деятельности работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования городского округа город Уфа Республики Башкортостан, подведомственных Управлению.

Заместителям руководителя, главным бухгалтерам персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом обеспечения финансовыми средствами и в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы с учетом достижения показателей по итогам выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности работы учреждения.

2.11. На основании решения руководителя Учреждения в пределах утвержденных (согласованных) с Управлением, планов финансово-хозяйственной деятельности, согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности по учреждениям, осуществляется премирование:

заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются работодателем в трудовом договоре руководителя Учреждения. Перечень критериев эффективности труда руководителей Учреждений утверждается Управлением.

2.12. Работникам могут выплачиваться единовременные премии при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Российской Федерации, почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской

Федерации, Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Башкортостан, Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан и другими наградами.

Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования и (или) профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в муниципальных бюджетные образовательные учреждения дополнительного образования городского округа город Уфа Республики Башкортостан, подведомственные Управлению по опеке и попечительству Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до четырех минимальных ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

3. Порядок определения размера премиальных выплат

3.1. Размер премиальных выплат для конкретного работника определяется в соответствии с коллективным и трудовым договором, локальными нормативными актами Учреждения.

3.2. Основанием для начисления премиальных выплат является приказ руководителя Учреждения с учетом личного вклада работника в результаты деятельности Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на стимулирующие выплаты. Премирование сотрудников производится по итогам работы за определенный период (за месяц, квартал).

3.3. Размер премиальных выплат конкретным работникам определяется исходя из суммы для распределения премии и расчетной основной заработной платы, Сумма для распределения премиальных выплат определяется ежемесячно исходя из экономии фонда оплаты труда.

3.4. Расчетная основная заработная плата работника рассчитывается на основе основной заработной платы работника и коэффициента оценки качества и эффективности труда (далее коэффициент) по каждому работнику.

3.5. При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с успешной деятельностью Учреждения;

своевременная сдача отчетности;

участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения.

3.6. Критерии для премирования работников Учреждения разработаны работодателем совместно с Советом трудового коллектива.

3.7. Перечень примерных критериев эффективности труда работников для подведомственных Управлению Учреждений утверждается Управлением

3.8. В конце месяца производится подсчет суммы баллов, полученных работником за текущий период, по сумме баллов определяется коэффициент.

Шкала для определения размера коэффициента
оценки эффективности деятельности работников Учреждения:

1) Заместитель директора:

Максимальное количество баллов — 33

При наборе 31-33 баллов — коэффициент равен 1,7-1,85

При наборе 27-30 баллов — коэффициент равен 1,3-1,6

При наборе 23-26 баллов — коэффициент равен 0,9-1,2

При наборе 19-22 баллов — коэффициент равен 0,5-0,8

При наборе 16-18 баллов — коэффициент равен 0,2-0,4

При наборе менее 15 баллов — 0,1

2) Главный бухгалтер:

Максимальное количество баллов — 28

При наборе 27-28 баллов — коэффициент равен 1,7-1,85

При наборе 25-26 баллов — коэффициент равен 1,4-1,6

При наборе 23-24 баллов — коэффициент равен 1,1-1,3

При наборе 20-22 баллов — коэффициент равен 0,8-1,0

При наборе 17-19 баллов — коэффициент равен 0,5-0,7

При наборе 14-16 баллов — коэффициент равен 0,2-0,4

При наборе менее 13 баллов — 0,1

3) Педагог-психолог:

Максимальное количество баллов — 58

При наборе 55-58 баллов — коэффициент равен 1,7-1,85

При наборе 51-54 баллов — коэффициент равен 1,4-1,6

При наборе 45-50 баллов — коэффициент равен 1,1-1,3

При наборе 39-44 баллов — коэффициент равен 0,8-1,0

При наборе 33-38 баллов — коэффициент равен 0,5-0,7

При наборе 27-32 баллов — коэффициент равен 0,2-0,4

При наборе менее 26 баллов — 0,1

4) Социальный педагог:

Максимальное количество баллов — 58

При наборе 55-58 баллов — коэффициент равен 1,7-1,85

При наборе 51-54 баллов — коэффициент равен 1,4-1,6

При наборе 45-50 баллов — коэффициент равен 1,1-1,3

При наборе 39-44 баллов — коэффициент равен 0,8-1,0

При наборе 33-38 баллов — коэффициент равен 0,5-0,7

При наборе 27-32 баллов — коэффициент равен 0,2-0,4

При наборе менее 26 баллов — 0,1

5) Методист:

Максимальное количество баллов — 43

При наборе 40-43 баллов — коэффициент равен 1,7-1,85

При наборе 35-39 баллов — коэффициент равен 1,4-1,6

При наборе 30-34 баллов — коэффициент равен 1,1-1,3

При наборе 25-29 баллов — коэффициент равен 0,8-1,0

При наборе 20-24 баллов — коэффициент равен 0,5-0,7

При наборе 14-19 баллов — коэффициент равен 0,2-0,4

При наборе менее 13 баллов — 0,1

6) Учитель-логопед, учитель-дефектолог:
Максимальное количество баллов — 53
При наборе 50-53 баллов — коэффициент равен 1,7-1,85
При наборе 45-49 баллов — коэффициент равен 1,4-1,6
При наборе 40-44 баллов — коэффициент равен 1,1-1,3
При наборе 35-39 баллов — коэффициент равен 0,8-1,0
При наборе 30-34 баллов — коэффициент равен 0,5-0,7
При наборе 25-29 баллов — коэффициент равен 0,2-0,4
При наборе менее 24 баллов — 0,1

7) Секретарь, заведующий хозяйством, инженер-программист:
Максимальное количество баллов — 23
При наборе 22-23 баллов — коэффициент равен 1,7-1,85
При наборе 20-21 баллов — коэффициент равен 1,4-1,6
При наборе 18-19 баллов — коэффициент равен 1,1-1,3
При наборе 16-17 баллов — коэффициент равен 0,8-1,0
При наборе 14-15 баллов — коэффициент равен 0,5-0,7
При наборе 11-13 баллов — коэффициент равен 0,2-0,4
При наборе менее 10 баллов — 0,1

4. Порядок оказания материальной помощи

4.1. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам Учреждения.

4.2. Работникам учреждения на основании мотивированного заявления может быть выплачена дополнительно материальная помощь в размере одного должностного оклада в следующих случаях:

в качестве поощрения в связи с юбилейными датами и выходом на пенсию;
женщинам и мужчинам в связи с 50-летием;
женщинам в связи с 55-летием;
мужчинам в связи с 60-летием;

смерти (гибели) близкого родственника (супруги (супруга), родителя, ребенка) работника учреждения или лица, находящегося на его иждивении (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство или нахождение на его иждивении).

4.3. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности.

4.4. В случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда (далее — МРОТ), работнику производится доплата до МРОТ в пределах установленного фонда оплаты труда.

5. Заключительные Положения

5.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня принятия общим собранием Совета трудового коллектива и утвержденным приказом директора.