

Муниципальное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Информационно-образовательный центр»
Тутаевского муниципального района

ПРИКАЗ

27.12.2024
г. Тутаев

№ 204ос/01-04

О введении в действие Положения
об установлении дополнительных
выплат работникам МУ ДПО «ИОЦ»
с 01.01.2025

На основании решения общего собрания трудового коллектива муниципального учреждения дополнительного профессионального образования «Информационно-образовательный центр» Тутаевского МР, протокол № 4 от 23 декабря 2024 года

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести в действие Положение об установлении дополнительных выплат работникам муниципального учреждения дополнительного профессионального образования «Информационно-образовательный центр» Тутаевского муниципального района в новой редакции с 01.01.2025 (Приложение 1).
2. Утвердить комиссию по установлению дополнительных выплат работникам в 2024 году в следующем составе:
 - Козина Елена Николаевна, директор;
 - Икартс Наталия Александровна, заместитель директора;
 - Исакова Светлана Петровна, заместитель директора;
 - Кмицикевич Елена Александровна, методист;
 - Герасимова Светлана Владимировна, методист.
3. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор

Е.Н. Козина

Принято общим собранием
трудового коллектива
Протокол от 23 декабря 2024 года №4

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении дополнительных выплат работникам муниципального учреждения дополнительного профессионального образования «Информационно-образовательный центр» Тутаевского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Положение об установлении дополнительных выплат работникам муниципального учреждения дополнительного профессионального образования «Информационно-образовательный центр» Тутаевского муниципального района (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации Тутаевского муниципального района от 14.06.2023 г. №469-п «О внесении изменений в постановление Администрации Тутаевского муниципального района от 03.04.2020 №248-п «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Тутаевского муниципального района»».

1.2. Положение определяет систему оплаты труда (далее - СОТ) работников муниципального учреждения дополнительного профессионального образования «Информационно-образовательный центр» Тутаевского муниципального района (далее – Центр), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными предусматриваемыми действующим законодательством. Виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются трудовым законодательством.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени, особые условия работы, выплаты за дополнительную работу, а также прочие выплаты стимулирующего характера.

Выплаты социального характера включают в себя выплаты, не связанные с осуществлением работниками трудовых функций и направленные на социальную поддержку работников.

1.3. Основными целями формирования дополнительных выплат работникам Центра являются:

- повышение мотивации работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;
- расширение участия общественности в управлении Центром.

1.4. Основными задачами формирования дополнительных выплат работникам являются:

- повысить уровень оплаты, эффективность и качество труда работников;
- обеспечить взаимосвязь между качеством труда и доходом работника;
- создать стимулы к повышению профессионального уровня педагогических работников;

- привлечь в Центр высококвалифицированных и молодых педагогических работников.

1.5. Положение определяет перечень и условия осуществления дополнительных выплат.

1.6. Дополнительные выплаты включают в себя:

- выплаты, предусмотренные действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Ярославской области;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты стимулирующего характера по результатам труда;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей;
- выплаты социального характера, направленные на социальную поддержку работников, не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

1.7. Положение распространяется на следующие категории работников:

- административно-управленческий персонал;
- педагогические работники;
- учебно-вспомогательный персонал;
- обслуживающий персонал.

1.8. Стимулирующие выплаты и выплаты социального характера не производятся при отсутствии свободного стимулирующего фонда.

1.9. Определение размера дополнительных выплат работникам осуществляется с учётом мнения Общего собрания трудового коллектива (ст. 144 ТК РФ).

2. Выплаты, предусмотренные действующей системой оплаты труда в Ярославской области

№ п/п	Категория работников и условия предоставления ежемесячных выплат стимулирующего характера	Размер ежемесячных выплат, рублей/размер надбавок к должностному окладу, процентов
1	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почетные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности <*>	10%
2	Педагогические и руководящие работники, имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации <*>	15%
3	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения <*>	20%

4	Педагогические и руководящие работники, имеющие ученую степень: - кандидата наук - доктора наук. <i>В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки. В случае занятия более одной штатной единицы доплата за ученую степень производится в размере одной ставки</i>	3000 руб. 7000 руб.
5	Педагогические работники Центра, занимающие должность: - доцента - профессора	40% 60%

<> При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1, и 2, и 3, надбавка к должностному окладу устанавливается только по одному основанию, предусмотренному пунктом 3.*

3. Выплаты стимулирующего характера по результатам труда работников

3.1. Выплаты стимулирующего характера - вознаграждения и премии, а также дополнительные выплаты, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда педагогических работников и их поощрения за результаты труда в виде надбавок, не являющихся доплатами за дополнительно выполняемые виды работ.

3.2. Размер стимулирующего фонда работникам составляет не более 20% от фонда оплаты труда (далее ФОТ) работников Центра.

3.3. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты по результатам оценки эффективности деятельности административно-управленческого персонала и педагогических работников за год;
- выплаты по результатам труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и педагогических работников за месяц, квартал;

3.4. **Выплаты** стимулирующего характера по результатам оценки эффективности деятельности работника **за год.**

Стимулирующие выплаты управленческим и педагогическим работникам Центра устанавливаются на год на основании оценки эффективности их деятельности по показателям, утвержденным Центром (Приложение №1).

3.5. **Выплаты** стимулирующего характера по результатам труда **за месяц, квартал**

3.5.1. Стимулирующие выплаты **учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу** устанавливаются по следующим основаниям:

№ п.п	Перечень оснований	Стимулирующие выплаты к базовым окладам с учетом коэффициентов
1.	Качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей: – продолжительностью до 3 рабочих дней – продолжительностью более 3 рабочих дней – продолжительностью более 10 рабочих дней <i>При наличии видов работ различной продолжительности % суммируются</i>	10% 20% 30%
2.	Участие в подготовке и проведении мероприятий различного уровня - федеральный/межрегиональный - региональный/межмуниципальный - муниципальный <i>При наличии мероприятий различного уровня % суммируются</i>	20% 10% 5%
3.	Своевременное и качественное предоставление, установленной отчетности работников учреждения и ответы на внеплановые запросы различных органов и организаций.	15%
4.	Участие в мероприятиях по предупреждению заболеваний и травматизма: ГТО, спартакиада, соревнования	15%
5.	По итогам работы за определенный период за квартал	30%
6.	За применение системы 5С	Устанавливается на основании Представления Главы АТМР

3.5.2. Стимулирующие выплаты **административно-управленческому персоналу и педагогическим работникам** устанавливаются по следующим основаниям:

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплаты (% от должностног о оклада)
1.	Качественное выполнение педагогическими работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей: – продолжительностью до 3 рабочих дней – продолжительностью более 3 рабочих дней – продолжительностью более 10 рабочих дней <i>При наличии видов работ различной продолжительности % суммируются</i>	10% 20% 30%
2.	Качественное проведение мероприятий различного уровня на базе образовательного учреждения - федеральный/межрегиональный - региональный/межмуниципальный - муниципальный <i>При наличии мероприятий различного уровня % суммируются</i>	30% 15% 5%

3.	Наличие научно-педагогических и методических публикаций в региональных и федеральных периодических изданиях	10%
4.	Участие (с выступлением) на семинарах и конференциях - муниципального уровня - регионального уровня - федерального/межрегионального уровня <i>При наличии выступлений на мероприятиях различного уровня % суммируются</i>	5% 10% 15%
5.	Участие в деятельности рабочих групп по реализации приоритетных направлений развития системы образования района <i>При наличии нескольких групп % суммируются</i>	10%
6.	Участие в мероприятиях по предупреждению заболеваний и травматизма: ГТО, спартакиада, соревнования	15%
7.	Регулярное освещение деятельности в социальных сетях (не менее трех постов в месяц)	5%
9.	Работа в составе экспертных групп, жюри профессиональных и детских конкурсов	5%

3.5.3. Стимулирующие выплаты за выполнение особо важных срочных заданий в установленный срок (к особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке), если за них не производится доплата или стимулирующая выплата.

№ п/п	Категория сотрудников	Размер выплаты
2.	Обслуживающий персонал	1000 рублей (выплачивается только по основной должности пропорционально занимаемой доли ставки)
3.	Административный, педагогический и учебно-вспомогательный персонал	5% от заработной платы, утвержденной штатным расписанием на момент издания приказа

3.6. Размер стимулирующих выплат по итогам оценки эффективности деятельности работника за год определяется **в следующем порядке:**

3.6.1. Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам Центра (далее комиссия) суммирует набранное количество баллов по показателям оценки эффективности деятельности всеми работниками.

3.6.2. Из общей суммы стимулирующей части ФОТ вычитаются:

- стимулирующие выплаты руководителю учреждения;
- стимулирующие выплаты учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- выплаты социального характера и выплаты, предусмотренные, действующей системой оплаты труда в Ярославской области.

3.6.3. Оставшаяся сумма стимулирующей части ФОТ делится на общую сумму баллов, набранных всеми педагогическими работниками по показателям оценки эффективности деятельности работников для определения денежного содержания одного балла.

3.6.4. Стоимость одного балла умножается на сумму баллов набранных каждым педагогическим работником учреждения, что и является размером выплат по результатам труда данного работника в течение календарного года.

4. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей.

4.1. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей **учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала** устанавливаются на год по следующим основаниям:

№ п.п	Перечень оснований	Размер выплат к базовым окладам с учетом коэффициентов (%)
1.	За выполнение курьерских обязанностей	75%
2.	Организация и проведение работ по благоустройству помещения, оформление стендов	30%
3.	Ведение документации и организация контроля за соблюдением норм по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррору и гражданской обороне	50%
4.	Выполнение обязанностей ответственного по обеспечению безопасности образовательного процесса	50%
5.	Организация контроля за исправностью оборудования в Центре	80%
6.	Ведение сайта, группы в соцсетях	30%
7.	Работа с образовательными учреждениями по формированию фонда учебной литературы: сбор заявок, распределение, инвентаризация	80%
8.	Организация учета и списания основных средств и материальных запасов Центра	90%
9.	Проведение методических консультаций	20%
10.	Обеспечение функционирования СЭД «Практика» в Управлении образования и спорта АТМР	80%
11.	Организация приёма граждан по вопросу направления детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, в загородные лагеря	95%
12.	Участие в работе муниципальных координационных советов	25%

4.2. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей **педагогических работников** устанавливаются на год по следующим основаниям:

№ п.п	Перечень оснований	Размер доплат к базовым окладам с учетом коэффициентов (%)
1.	Руководство инновационным проектом	20%
2.	Участие в инновационной деятельности /кураторство рабочих групп/	10% (за каждую группу)
3.	Подготовка ответов на внеплановые запросы вышестоящих органов управления	15%

4.	Оказание услуг по дизайну и компьютерной верстке методических материалов Центра	20%
5.	Методическое сопровождение деятельности РМО, ПГ и ТГ (при условии курирования более 5 МО)	5% (за каждое доп-е)
6.	За сопровождение в актуальном состоянии сайтов РМО, ведение группы в социальных сетях	5% (за каждый)
7.	Выполнение функциональных обязанностей регионального тьютора; куратора реализации муниципальных программ, проектов; куратора деятельности МРЦ; руководителя рабочей группы по направлению муниципальной стратегии развития образования	10% (за каждый)
8.	Выполнение обязанностей корректора текстов	5%
9.	Организация спортивно-массовой работы с населением района	90%

5. Выплаты социального характера.

Из фонда оплаты труда работника могут быть установлены выплаты социального характера. Решение об установлении таких выплат работнику принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Выплаты социального характера устанавливаются по следующим основаниям:

№ п.п.	Перечень оснований	Размер надбавок
5.1	К юбилейным и праздничным датам:	
5.1.1	К юбилейным датам (начиная с 55 лет), в связи выходом на пенсию	50% от должностного оклада
5.1.2	К праздничным датам (новый год, 8 марта, день учителя)	1000 рублей
5.2.	Материальная помощь по следующим основаниям:	
		% от должностного оклада
5.2.1	Рождение ребенка	50%
5.2.2	Погребение близких родственников (мать, отец, жена, муж, дети)	50%
5.2.3	Приобретение дорогостоящих медикаментов, подтвержденное соответствующими документами	20%
5.2.4	Трудное материальное положение	50%
5.2.5	Другие основания	30%
		% от заработной платы за месяц
5.2.6	Непредвиденные обстоятельства (компенсация ущерба, утрата недвижимости, штраф и др.);	5%

6. Порядок установления и снятия выплат

6.1. Выплаты, предусмотренные действующей системой оплаты труда в Ярославской области, выплаты, за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей устанавливаются на год.

6.2. Стимулирующие выплаты и выплаты социального характера выплачиваются единовременно или устанавливаются на определенный срок.

6.3. Размеры стимулирующих выплат административно-управленческому аппарату и педагогическим работникам определяются комиссией на основании самооценки деятельности работников по итогам квартала в соответствии с утвержденными показателями. Решение комиссии

утверждается приказом директора Центра.

6.4. Размеры стимулирующих выплат обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу определяются комиссией на основании отчета о проделанной работе за месяц, квартал, в соответствии с утвержденными показателями. Решение комиссии утверждается приказом директора Центра.

6.5. Выплаты социального характера устанавливаются на основании заявления работника.

6.6. Стимулирующие выплаты могут быть сняты:

- при истечении срока, на который была установлена выплата;
- при переходе педагогического работника на другую должность, не дающую право на установленную выплату;
- при письменном отказе педагогического работника от установленной выплаты;
- до истечения срока, на который была установлена выплата, в случае, если характер выполняемой работником работы перестал удовлетворять требованиям настоящего Положения.

6.7. Решение о снятии выплат принимает комиссия. Решение комиссии утверждается приказом директора Центра.

6.8. При отсутствии в учреждении свободного стимулирующего фонда стимулирующие выплаты не назначаются и не выплачиваются.

7. Внесение изменений и дополнений в Положение

Изменения и дополнения в данное Положение принимаются на общем собрании трудового коллектива и утверждаются приказом директора Центра.

ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНФОРМАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР» Тутаевского МР

№ п/п	Направление	№ показателя	Наименование показателя	Значения показателей	Максимальный и минимальный балл	Примечания
1.	Соответствие деятельности требованиям законодательства	1.1	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	1 б.- жалобы отсутствуют полностью -1 б. – есть обоснованные жалобы	Max 1 Min -1	
Итого по 1 разделу					Max 1	Min -1
2.	Результативность деятельности	2.1	Разработка и участие в реализации образовательной программы Центра	3б. – участие в разработке и реализации 2б. – участие в разработке <u>или</u> реализации программы	Max 3 Min 0	
		2.2	Уровень удовлетворенности слушателей качеством образовательных услуг	2б. – более 90% удовлетворены качеством 1б. – более 80% удовлетворены качеством	Max 2 Min 0	
		2.3	Результаты внешней оценки деятельности методиста Благодарность (письменная) в адрес работника, директора, Управления образования	2 б.- наличие благодарности 0 б. – отсутствие благодарности	Max 2 Min - 0	
		2.4	Создание элементов образовательной инфраструктуры (создание собственного сайта, ведение рубрики на сайте РМО, Центра, оформление и содержательное наполнение стенда в Центре и пр.).	3б – наличие элементов 0б – отсутствие элементов	Max 3 Min 0	
		2.5	Участие в конкурсных мероприятиях профессионального мастерства	2б.- федеральный уровень, 1б - региональный уровень	Max 2 Min 0	
		2.6	Наличие статуса победителя или призера конкурсных мероприятий профессионального мастерства	3б.- федеральный уровень, 2б. - региональный уровень	Max 3 Min 0	
		2.7	Участие в инновационной деятельности (руководство проектом, кураторство РГ, разработка методических материалов)	2 балла – систематическая плановая деятельность на уровне региона 1б – систематическая	Max 2 Min 0	

				плановая деятельность на уровне района 0 баллов – отсутствие деятельности		
		2.8	Выступления на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.)	3б.- федеральный уровень, 2б. - региональный уровень 1б. - муниципальный уровень	Max 3 Min 0	
		2.9	Наличие научно-методических публикаций	2б – наличие публикаций 0б – отсутствие публикаций	Max 2 Min 0	
		2.10	Участие в деятельности творческих и проблемных групп	2б – наличие деятельности в РГ на региональном/ муниципальном уровне 1б – наличие деятельности в РГ на уровне Центра	Max 2 Min 0	
		2.11	Работа в составе экспертного сообщества (экспертиза методразработок, инновационных проектов, член жюри профессиональных конкурсов)	3б.- федеральный уровень, 2б. - региональный уровень 1б. – муниципальный уровень	Max 3 Min 0	
		2.12	Инициирование и/или участие в подготовке и проведении методических событий регионального и муниципального уровней	2б. – инициирование и подготовка 1б. – участие в подготовке и/или проведении	Max 2 Min 0	
		2.13	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчетности и запрашиваемой информации	2б - отчеты сдаются своевременно - 2 б.- отчеты сдаются несвоевременно, имеются замечания по качеству.	Max 2 Min -2	
Итого по 2 разделу					Max 31	Min -2
3	Соблюдение техники безопасности, норм охраны труда, исполнительской дисциплины	3.1	Отсутствие/наличие травматизма во время профессиональной деятельности	-2б – наличие травматизма	Min -2	Раздел заполняется администрацией
		3.2	Соблюдение правил внутреннего распорядка	Несоблюдение установленных правил – «-2» балла	Min -2	Раздел заполняется администрацией
Итого по 3 разделу						Min -4
ИТОГО ВСЕГО					Max 32	Min -7

ПОРЯДОК
оценки эффективности деятельности педагогических работников
муниципального учреждения дополнительного профессионального образования
«Информационно-образовательный центр» Тутаевского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящий порядок определяет порядок и процедуру оценки эффективности деятельности педагогических работников (далее Порядок) муниципального учреждения дополнительного профессионального образования «Информационно-образовательный центр» Тутаевского муниципального района (далее Центр).

1.2. Оценка эффективности деятельности педагогических работников Центра проводится по показателям, утвержденным Положением об установлении дополнительных выплат работникам муниципального учреждения дополнительного профессионального образования «Информационно-образовательный центр» Тутаевского муниципального района.

2. Порядок проведения оценки эффективности деятельности педагогических работников

2.1. Оценка эффективности деятельности педагогических работников проводится в два этапа:

1 этап – самооценка эффективности педагогического работника Центра. Проводится педагогическим работником путем сравнения количества баллов, полученных в результате самооценки и их пороговых значений.

Результаты самооценки эффективности педагогический работник заносит в специальную форму показателей эффективности деятельности и направляет ее председателю комиссии не позднее 25 декабря текущего года.

2 этап – оценка эффективности деятельности педагогического работника проводится комиссией Центра путем анализа результатов самооценки педагогических работников и оперативной информации, имеющейся в распоряжении администрации Центра.

По результатам оценки члены комиссии не позднее 30 декабря заполняют итоговую форму сводной таблицы оценки эффективности деятельности педагогических работников и передают её директору Центра.

В ходе 2 этапа оценки эффективности у педагогических работников могут быть запрошены дополнительные материалы.

Директор Центра готовит приказ «О результатах оценки эффективности педагогических работников Центра».

2.2. Пороговые значения эффективности педагогических работников:

Уровень эффективности	Кол-во баллов
Высокий	Более 20 баллов
Средний	от 12 до 20 баллов
Низкий	11 и менее баллов

2.3. Для оценки эффективности деятельности педагогических работников Центра создается комиссия из числа работников Центра. В состав комиссии включаются руководители Центра и представители педагогических работников. Заседания комиссии правомочны в случае присутствия на заседании не менее чем 2/3 её членов. Комиссия принимает решение простым большинством голосов. Состав комиссии утверждается приказом директора Центра. Решения комиссии оформляются протоколом. Протоколы ведет секретарь.

По результатам оценки эффективности деятельности педагогических работников

комиссия принимает решение о размерах стимулирующих выплат педагогическим работникам на следующий финансовый год в соответствии с Положением об установлении дополнительных выплат работникам муниципального учреждения дополнительного профессионального образования «Информационно-образовательный центр» Тутаевского муниципального района.

3. Результаты оценки эффективности деятельности педагогических работников

3.1. По результатам оценки педагогический работник Центра может быть признан:

- с высоким уровнем эффективности;
- со средним уровнем эффективности;
- с низким уровнем эффективности.

3.2. Результаты оценки доводятся директором до педагогических работников Центра не позднее 15 января текущего финансового года.

3.3. В случае если результаты оценки свидетельствуют о низкой эффективности деятельности, педагогический работник направляет в адрес директора Центра пояснительную записку. В пояснительной записке указываются основные причины неудовлетворительных результатов и конкретные меры, которые предпринимались для их предотвращения в отчетном периоде, и предложения по повышению эффективности собственной деятельности.

3.4. Результаты оценки эффективности деятельности педагогических работников Центра служат основанием для принятия решения:

- об установлении стимулирующих выплат на текущий финансовый год;
- о направлении педагогического работника на внеочередные курсы повышения квалификации;
- о назначении наставника педагогическому работнику;
- о проведении дополнительных проверок деятельности педагогического работника.

4. Ответственность педагогического работника Центра

Педагогический работник Центра несет ответственность за предоставление полных и достоверных данных о числовых значениях показателей их эффективности. В случае недостоверности или неполноты представленных данных администрация запрашивает у педагогических работников недостающую и/или уточненную информацию.