

Обсуждено и утверждено
на общем собрании коллектива
МБОУ ДО ЦДиК
протокол собрания № 3 от 22 января 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий МБОУ ДО ЦДиК
_____ Е.Н. Евстратова
Приказ № 7 от 22.01.2021 г.

**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования
«Центр диагностики и консультирования»**

**Положение о
надбавках, доплатах и премиях работникам МБОУ ДО ЦДиК
на 2020 - 2021 учебный год**

1. Нормативно-правовая база.

1.1. Данное «Положение о надбавках, доплатах и премиях работникам ЦДиК» (далее «Положение») – разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 22 августа 2004 г № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» в редакции Федерального закона от 25.11.2013г. № 317-ФЗ (с изменениями, внесенными Определением конституционного суда РФ от 11.07.2006г.№ 353-о, Постановлением Конституционного суда РФ от 31.01.2008г. № 2-П от 14.05.2013г. № 9-П; Федеральным законом от 29.12.2012 г № 273-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента РФ от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Законом Тульской области «Об образовании» № 2127 от 29 мая 2014 года, нормативными правовыми актами Тульской области, постановлением главы администрации муниципального образования город Донской от 04.08.2014 г. №805 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций МО города Донской, осуществляющих образовательную деятельность», коллективным договором между работодателем и работниками учреждения на 2020-2023 гг.

2. Общие положения и определения.

2.1. Данное «Положение» принято на общем собрании муниципального бюджетного образовательного учреждения «Центр диагностики и консультирования» (протокол собрания от 22.01.2021 г. № 3).

2.2. Целью настоящего «Положения» является:

- усиление материальной заинтересованности работников;
- развитие инициативы работников;

- поощрение работы квалифицированных кадров.
- 2.3. «Положение» предусматривает следующие виды материального стимулирования:
- выплаты компенсационного характера,
 - выплаты стимулирующего характера,
 - премии,
 - материальную помощь.

2.6. Все виды материального поощрения устанавливаются приказом заведующим образовательного учреждения.

2.7. Материальное поощрение заведующего образовательного учреждения устанавливается приказом его работодателя.

3. Порядок установления доплат и надбавок

- 3.1. Выплаты устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения при наличии средств фонда оплаты труда.
- 3.2. Выплаты устанавливаются в виде процента к должностному окладу.
- 3.3. Выплаты устанавливаются на определенный срок, начиная с одного месяца.
- 3.4. Выплата прекращается по истечении срока, указанного в приказе.
- 3.5. Работодатель вправе досрочно отменить выплату или уменьшить ее размер своим приказом в случае, если:
- работник подвергся дисциплинарному взысканию;
 - ухудшил качество работы;
 - отказался от надбавки по собственной инициативе.
- 3.6. Результативность труда и качество работы определяются заведующей.
- 3.7. Руководитель образовательного учреждения в случае отмены надбавки или уменьшения ее размера предупреждает об этом работника и издает соответствующий приказ.
- 3.8. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.
- 3.9 Средства на выплаты выделяются из регионального и муниципального бюджетов (тарифицируемые доплаты), фонда надбавок и доплат образовательного учреждения, экономии фонда оплаты труда, внебюджетных источников финансирования.
- 3.10. Размер тарифицируемых доплат определяется нормативными актами региона, муниципального образования либо приказами руководителя образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 3.11. Срок действия тарифицируемых доплат действует до тарификации следующего учебного года.
- 3.12. В случае невыполнения или некачественного выполнения работником своих обязанностей по выполнению работ, оплачиваемых из тарифицируемого фонда, руководитель образовательного учреждения имеет право снять установленную выплату, предупредив работника письменно не позднее чем за два месяца до снятия выплаты.

4. Виды выплат.

4.1. К выплатам относятся надбавки, доплаты и премии. Надбавки носят постоянный характер выплат (ст.135 ТК), доплата временный (разовый) характер выплат. Надбавки и доплаты могут быть как компенсационные (ст.164 ТК), так и стимулирующие (ст.135 ТК).

4.2. Выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за сверхурочную работу,
- за расширение зон обслуживания,
- за увеличение объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- за разделение рабочего дня на части,
- за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (заведование учебными кабинетами, за работу с детьми с ОВЗ и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных),
- работникам, награжденным Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ,
- за организацию и проведение текущего ремонта учреждения,
- за подготовку учреждения к новому учебному году.

4.3. Выплаты стимулирующего характера:

- 1) за высокий уровень преподавания с использованием активных методов обучения, применение компьютерных технологий, технических средств обучения;
 - 4.3.1. за своевременное и качественное планирование образовательного процесса;
 - 4.3.2. за качество диагностической, аналитической функции специалиста (по аналитическим справкам);
 - 4.3.3. за организацию и проведение работы по противопожарной безопасности с воспитанниками.

Учебно-вспомогательный персонал и технические исполнители премируется за:

- 1) своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдения норм охраны труда и техники безопасности;
- 2) за сложность и напряженность труда.

4.4. Премии

Виды премий:

- 4.4.1. премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- 4.4.2. премия за качество выполняемой работы;
- 4.4.3. премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; своевременность и полноту подготовки отчетности.

Премия за качество выполняемой работы устанавливается работникам при: соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями; соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;

отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг; качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения;

Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников Учреждения за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрации учреждения труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и договорных обязательств.

Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательного учреждения и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.

Единовременное премирование работников производится: к государственным, профессиональным праздничным и юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию по старости.

Руководитель образовательного учреждения издает приказ о премировании работника, работников с указанием суммы премии.

5. Материальная помощь.

5.1. Образовательное учреждение из фонда надбавок и доплат, фонда экономии заработной платы, внебюджетных источников финансирования вправе оказывать в исключительных случаях материальную помощь своим работникам.

5.2. Материальная помощь работнику оказывается по его письменному заявлению в случае сложного материального положения, тяжелой болезни или смерти кого-то из близких родственников.

5.3. Материальная помощь при наличии средств может быть оказана в торжественных случаях: свадьба работника, рождение ребенка.

5.4. Материальная помощь оформляется приказом заведующему образовательного учреждения по личному заявлению работника с представлением документов, подтверждающих ситуацию, в которой оказывается материальная помощь.

6. Критерии установления доплат, надбавок и премий работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения «Центр диагностики и консультирования»

Выплата	Проценты
1. Ежемесячно:	
1.1. Учителю-дефектологу, учителю-логопеду, педагогу-психологу;	
1.1. за качество и эффективность педагогического труда: - за развитие педагогического творчества (участие в конференциях, экспериментальной работе, конкурсах, за повышение квалификации)	до 50%

- за организацию и проведение семинаров, участие в работе городских методических объединений	до 50%
- за участие в инновационной деятельности, разработку и внедрение авторских программ	до 30%
- за работу с детьми с ОВЗ	до 35%
- за участие в работе территориальной ПМПК	до 35%
- за образцовое содержание учебных кабинетов, его оформление, создание эстетических условий:	до 30%
- за работу в условиях выездного и разрывного характера труда:	до 20%
1.2. Документоведу, экономисту:	
1.2.1. за сложность и напряженность труда	до 100%
1.2.2. за выполнение функций специалиста по кадрам, взаимодействующего с органами соцзащиты, пенсионного фонда, ответственного за учет военнообязанных	до 30%
1.3. Уборщику служебных помещений:	
1.3.1. за высокое качество работы, интенсивность труда	до 150%
1.4. За работу, не входящую в круг основных обязанностей:	
1.4.1. за заведование кабинетами	до 15%
1.4.2. за организацию работы по охране труда	до 10%
1.4.3. за организацию работы методического совета;	до 10%
1.4.4. за выполнение функций оператора электронного мониторинга	до 20%
1.4.4. за работу с Интернет-ресурсами: размещение сведений о работе по всем направлениям деятельности учреждения и работу с официальным сайтом учреждения	до 30%
1.4.5. за выполнение функций ответственного за противопожарную безопасность	до 10%
1.4.6. за выполнение функций ответственного за безопасность, охрану и пропускной режим учреждения	до 10%
1.4.7. за организацию работы по ГО и ЧС	до 10%
1.4.8. за ведение документации психолого-педагогического консилиума	до 10%
2. Единовременно:	
2.1. за достижения высоких результатов деятельности по следующим показателям: - за эффективность реализации образовательных программ; - за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами; - за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ; - за проявление творческой инициативы, ответственное отношение к должностным обязанностям:	до 100%

<ul style="list-style-type: none"> - за высокий уровень преподавания с использованием активных методов обучения, применение в процессе обучения информационно-коммуникационных компьютерных технологий, технических средств обучения; - за организацию и проведение с обучающимися работы по противопожарной безопасности, правилам дорожного движения, правилам безопасности при возникновении чрезвычайных ситуаций и др. - за работу по обобщению и распространению передового педагогического опыта; - за работу по совершенствованию, пополнению и обновлению учебно-методической и материально технической базы учреждения; 	
2.2. за качественное выполнение работ при подготовке к новому учебному году;	до 100%
3. Премирование к государственным, профессиональным праздничным и юбилейным датам;	до 10 000 руб.
- в связи с выходом на пенсию по старости;	до 10 000 руб.
3. Премии:	
3.1. премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год):	до 100%
- за достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;	
- за своевременность и полноту подготовки отчетности;	
3.2. премия за качество выполняемой работы:	до 50%
- за соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;	
- за соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);	
- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг	
3.3. премия за интенсивность и высокие результаты работы:	до 100%
- за интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий);	
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения.	
4. Материальная помощь:	
- в случае сложного материального положения, тяжелой болезни или смерти кого-то из близких родственников;	до 10 000 руб.
- в торжественных случаях: свадьба работника, рождение ребенка;	до 10 00 руб.

7. Показатели эффективности работы специалистов педагогического профиля (приложение 1)

8. Источники финансирования надбавок, доплат и премий.

–Источниками финансирования расходов, связанных с премированием являются:

- фонд оплаты труда образовательного учреждения;
- внебюджетные источники.

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ

за _____ 202__ г.
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

№	Наименование показателя	Количество баллов	Самооценка специалиста	Примечание
	Интенсивность и напряженность работы (количество проведенных диагностических исследований) <i>Исследования, проведенные в рамках коррекционно-развивающей работы не учитываются.</i>	1 балл за каждое исследование		
2.	Интенсивность и напряженность работы (количество проведенных консультаций). <i>Консультации, проведенные в ходе работы с обучающимися постоянного состава, не учитываются.</i>	1 балл за каждую консультацию		
3.	Проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения (просветительские, профилактические мероприятия)	10 баллов за каждое мероприятие		
4.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (организация и проведение семинаров, участие в работе городских методических объединений)	10 – 20 баллов за каждое мероприятие		
5	Развитие педагогического творчества (участие в конференциях, экспериментальной работе, конкурсах, повышение квалификации)	до 10 баллов		
6.	Использование активных методов обучения, применение в процессе обучения информационно-коммуникационных компьютерных технологий	до 5 баллов		
7.	Работа с обучающимися, имеющими статус ребенка – инвалида	5 баллов за каждого обучающегося с инвалидностью		

8.	Работа по совершенствованию, пополнению и обновлению учебно-методической и материально-технической базы учреждения	5 - 50 баллов		
9.	Проведение с обучающимися воспитательных мероприятий	1 - 10 баллов		
10.	Участие в деятельности психолого-педагогического консилиума	10 – 30 баллов		
11.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам организации учебно-воспитательного процесса	- 5 баллов (если есть жалоба, то снимается 5 баллов)		
12.	Своевременность и полнота подготовки отчетности	до 5 баллов		
13.	Своевременное ведение журналов в «Сетевом городе»	до 5 баллов		
14.	Выполнение срочных и непредвиденных работ	10 – 30 баллов		
15.	Образцовое содержание рабочего места, его оформление, создание эстетических условий, озеленение.	2 – 10 баллов		
	ИТОГО:			

Подпись:

Дата:

