

Обсуждено и утверждено
на общем собрании коллектива
МБОУ ДО ЦДиК
протокол собрания № 1 от 30.08. 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБОУ ДО ЦДиК
_____ Е.Н. Евстратова

Приказ № 54 от 30 августа 2024 г.

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

**Положение об установлении выплат компенсационного
и стимулирующего характера работникам МБОУ ДО ЦДиК
на 2024 - 2025 учебный год**

1. Нормативно-правовая база.

Настоящее Положение об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр диагностики и консультирования» города Донской Тульской области (далее – Положение) разработано в соответствии с положениями следующих нормативных правовых актов:

Перечня видов выплат компенсационного характера и Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Тульской области, утвержденных постановлением администрации Тульской области от 30 сентября 2008 г. № 598;

Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного постановлением правительства Тульской области от 23 мая 2014 года №263;

Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Донской, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного постановлением администрации муниципального образования город Донской от 4 августа 2014 года №805, в целях определения условий и порядка оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр диагностики и консультирования», коллективным договором между работодателем и работниками учреждения на 2024 – 2027 г.г.

2. Общие положения и определения.

2.1. Данное «Положение» принято на общем собрании муниципального бюджетного образовательного учреждения «Центр диагностики и консультирования» (протокол собрания от 30.08.2024 г. № 1).

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,
- материальную помощь.

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

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

3 Порядок установления выплат

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.

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. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает заведующий МБОУ ДО ЦДиК, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), созданной в МБОУ ДО ЦДиК.

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 муниципального бюджета (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.

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. Выплаты компенсационного характера.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных организациях Тульской области, утвержденного Постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008 №598 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области», работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (заведование учебными кабинетами, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за организацию и проведение текущего ремонта учреждения,
- за подготовку учреждения к новому учебному году.

4.3. Порядок установления выплат стимулирующего характера,

их виды, размеры и условия осуществления

В целях поощрения работников (за исключением заведующего) за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБОУ ДО ЦДиК работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу, ставке);

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации;

иные выплаты (доплаты), установленные на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление выплат стимулирующего характера работникам образовательных организаций осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организации, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

Условия и порядок предоставления стимулирующих выплат за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации работникам Организации устанавливаются нормативным правовым актом правительства Тульской области.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель организации, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), созданной в организации.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Комиссия на основе представленных материалов проводит экспертную оценку результативности деятельности работников в соответствии с установленными в организации критериями эффективности работы.

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 работу с детьми с ОВЗ.

Учебно-вспомогательному персоналу и техническим работникам выплаты назначаются за:

1) своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдения норм охраны труда и техники безопасности;

2) за сложность и напряженность труда.

4.4. Премияльные выплаты.

Виды премиальных выплат:

4.4.1. премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

4.4.2. премиальные выплаты за качество выполняемой работы;

4.4.3. премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются 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.

Премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются 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.

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

5. Порядок установления материальной помощи, размеры и условия ее осуществления

5.1. Работникам МБОУ ДО ЦДиК в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а так же за счет средств от иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь в случаях и согласно перечню предоставляемых документов,

предусмотренных локальными нормативными актами учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Учитывая, что материальная помощь не зависит от индивидуальных результатов деятельности работника материальная помощь может устанавливаться в размере минимальной заработной платы по Тульской области.

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 премиальных выплат работникам МБОУ ДО ЦДиК

Выплата	Проценты
1. Ежемесячно:	
1.1. Учителю-дефектологу, учителю-логопеду, педагогу-логогу;	
1.1. за качество и эффективность педагогического труда:	
- за развитие педагогического творчества (участие в конференциях, экспериментальной работе, конкурсах)	50%
- за организацию и проведение семинаров, участие в работе городских методических объединений	50%
- за участие в инновационной деятельности, разработку и внедрение авторских программ	50%
- за работу с детьми с ОВЗ	
5% обучающихся с ОВЗ	15%
10% обучающихся с ОВЗ	25%
25% обучающихся с ОВЗ	35%
- за участие в работе территориальной ПМПК	35%
- за образцовое содержание учебных кабинетов, его оформление, создание эстетических условий:	5%
- за работу в условиях выездного и разрывного характера труда:	5%
1.2. Документоведу, экономисту, педагогическим работникам:	

1.2.1. за сложность и напряженность труда	100%
1.2.2. за выполнение функций специалиста по кадрам, взаимодействующего с органами соцзащиты, пенсионного фонда, ответственного за учет военнообязанных	20%
1.3. Уборщику служебных помещений:	
1.3.1. за высокое качество работы, интенсивность труда	100%
1.4. За работу, не входящую в круг основных обязанностей:	
1.4.1. за заведование кабинетами	5 %
1.4.2. за организацию работы по охране труда	5%
1.4.3. за организацию работы методического совета;	15%
1.4.4. за выполнение функций оператора электронного мониторинга	10%
1.4.5. за работу с Интернет-ресурсами: размещение сведений о работе по всем направлениям деятельности учреждения и работу с официальным сайтом учреждения;	20%
1.4.6. за работу с Интернет-ресурсами: размещение сведений в АИС «Сетевой город» и АИС «Навигатор»	25%
1.4.7. за выполнение функций ответственного за противопожарную безопасность	5%
1.4.8. за выполнение функций ответственного за безопасность, охрану и пропускной режим учреждения	5%
1.4.9. за организацию работы по ГО и ЧС	3%
1.4.8. за организацию работы психолого-педагогического консилиума	10%
2. Единовременно:	
2.1. за достижения высоких результатов деятельности по следующим показателям:	
- за эффективность реализации образовательных программ;	50%
- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;	50%
- за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;	100%
- за проявление творческой инициативы, ответственное отношение к должностным обязанностям;	50%
- за высокий уровень преподавания с использованием активных методов обучения, применение в процессе обучения информационно-коммуникационных компьютерных технологий, технических средств обучения;	30%
- 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;	20% 100% 100%
2.2. за качественное выполнение работ при подготовке к новому учебному году;	100%
3. Премияльные выплаты:	
3.1. премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год): - за достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; - за своевременность и полноту подготовки отчетности;	100% 50%
3.2. премиальные выплаты за качество выполняемой работы: - 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	50% 50% 50%
3.3. премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: - за интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий); - за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения.	100% 100%
4. Материальная помощь:	
- в случае сложного материального положения, тяжелой болезни или смерти кого-то из близких родственников;	10 000 руб.
- в торжественных случаях: свадьба работника, рождение ребенка;	10 000 руб.

7. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников МБОУ ДО ЦДиК по итогам работы за месяц (приложение №1)

8. Источники финансирования выплат компенсационного и стимулирующего характера

Источниками финансирования расходов, связанных с выплатами компенсационного и стимулирующего характера являются:

- фонд оплаты труда образовательного учреждения; внебюджетные источники.

Приложение №1

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников МБОУ ДО ЦДиК по итогам работы за месяц

Критерии	Наименование и обозначение показателей	баллы
1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц)		
1. Наличие индивидуальных программ развития обучающихся.	1 программа	5
2. Разработка электронно-образовательных ресурсов (презентаций, учебный фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе.	1 презентация	5
3. Участие в проведении воспитательных мероприятий	1 мероприятие	5
4. Участие в обновлении сайта учреждения	1 публикация	5
5. Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения	Конкретное мероприятие	10

6. Результаты итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	Доля обучающихся, показавших положительную динамику по результатам итоговой и промежуточной аттестации - от 40 до 50% от общего количества обучающихся; - свыше 50% от общего количества обучающихся	5 10
7. Интенсивность и напряженность работы (количество проведенных диагностических исследований)	1 балл за каждое исследование	
8. Интенсивность и напряженность работы (количество проведенных консультаций)	1 балл за каждую консультацию	
9. Работа с обучающимися, имеющими статус ребенка – инвалида	5 баллов за каждого обучающегося с инвалидностью	
10. Работа с обучающимися, имеющими расстройства аутистического спектра	10 баллов за каждого обучающегося с РАС	
11. Своевременное составление и оформление рабочей документации (планов работы, рабочей программы).	Согласно утвержденному плану	5
12. Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев	5
13. Проведение открытых	1 занятие 2 занятия	5 10

занятий	3 занятия	15
14. Подготовка и проведение родительских собраний	наличие протокола собрания	10
2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
1.Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий: - опубликованная разработка отдельного занятия -опубликованные методические рекомендации, учебно-методические пособия	1 разработка	10
	1 учебно-методическое пособие	20
2. Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов)	-внутри учреждения	5
	-на региональном уровне	10
	-всероссийский уровень	20
3.Использование ИКТ в образовательном процессе:	-наличие у педагогов планов воспитательной и образовательной работы в электронном виде и на бумажном носителе;	3
	-наличие своевременно обновляемого раздела о методической работе на сайте	10
4.Участие в просветительской работе по вопросам, касающимся развития и обучения обучающихся	Наличие документов, подтверждающих участие	10
3. Оценка качества выполнения работ		
1. Отсутствие обоснованных жалоб по поводу: охраны жизни и здоровья детей, соблюдения норм техники безопасности, охраны труда и правил	Отсутствие документов, подтверждающих обоснованные жалобы по всем критериям	5

внутреннего трудового распорядка.		
2. Отсутствие обоснованных жалоб по организации образовательной деятельности	Отсутствие документов, подтверждающих обоснованные жалобы по всем критериям	5
3. Качественное ведение документации (планы воспитательно-образовательной работы, рабочая программа), своевременное предоставление материалов.	Отсутствие документов, подтверждающих обоснованные жалобы по всем критериям	5