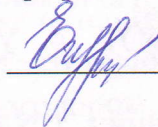


«Согласовано»
председатель
профсоюзного комитета


Егурнова Л.В.

Принято на Общем
собрании трудового коллектива

_01.09.2017 г. пр. № 1

Приложение № 3

«Утверждаю»
Директор ЦДОД


Грачева И.В.



Положение
о распределении компенсационной и стимулирующей частей
фонда оплаты труда, премировании и других видах поощрения работников
МБУ ДО «Центр дополнительного образования для детей»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения (далее Положение) с приложениями.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- постановлением Главы Вязниковского района от 08.08.2011 года № 720 «О внесении изменений в приложение к постановлению Главы Вязниковского от 08.09.2008 № 772 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования»;

- постановлением главы администрации Вязниковского района от 18.10.2014 № 1390 «О внесении изменений в постановление администрации Вязниковского района от 27.02.2013 № 202 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») Вязниковского района «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;

- Уставом учреждения;

- приказом управления образования от 02.06.2011 года № 328 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования»;

- приказом управления образования администрации Вязниковского района от 11.08.2011 года № 424 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования».

1.3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

1.4. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, в т.ч. работающим по совместительству, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления и выплат.

1.5. Выплаты стимулирующего характера являются поощрением за результаты труда и устанавливаются в порядке, определенном данным положением, индивидуально для каждого работника и ориентированы на стимулирование к достижению качества образования и уровня профессионального мастерства.

1.6. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом критериев и показателей качества и результативности труда, данного положения.

1.7. Распределение компенсационной и стимулирующей частей ФОТ производится экспертной комиссией ЦДОД на основании Положения о распределении компенсационной и стимулирующей частей ФОТ с учетом информации о качестве и результатах работы сотрудников.

1.8. Настоящее Положение принимается на Общем собрании трудового коллектива, утверждается руководителем учреждения и согласовывается с выборным профсоюзным органом – профсоюзным комитетом.

2. Выплаты компенсационного характера.

Выплаты устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, а также в соответствии с действующим Положением, принятом на Общем собрании трудового коллектива.

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных денежных суммах. Конкретный размер компенсационных выплат не должен быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы права.

2.2. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

2.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются:

- а) за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, уборщикам служебных помещений до 12%;
- б) за работу с особо тяжелыми, особо вредными и особо опасными условиями труда до 24%;

2.4. В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере 35%.

2.5. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

2.6. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.8. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходные или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном

размере:
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и по часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной 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.

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

3. Иные выплаты

Работникам может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника и Положения о выплате материальной помощи работникам МБОУ ДОД «Центр дополнительного образования для детей» (Приложение 1)

4. Выплаты стимулирующего характера за результаты работы

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в зависимости от результатов работы сотрудника по всем направлениям (видам) его деятельности на периоды:

- с 01 января по 30 августа;
- 01 сентября по 31 декабря.

4.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит аналитический отчет профессиональных достижений, т. е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится экспертной комиссией.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом за подписью председателя и секретаря комиссии. Протокол направляется на Общее собрание трудового коллектива ЦДОД для согласования произведенного расчета размера выплат стимулирующего характера.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора в неограниченных абсолютных денежных суммах или в процентном отношении до 300 %.

4.4. Основания для отмены выплаты:

Нарушение трудовой и производственной дисциплины:

- опоздание,
- однократное отсутствие на работе без уважительной причины,
- невыполнение должностных обязанностей,
- невыполнение приказов по учреждению,
- несоблюдение сроков отчетности,
- несоблюдение качества отчетности,
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

Несоблюдение работником норм и правил:

- техники безопасности,
- охраны труда,
- санитарных норм и правил,
- правил противопожарной безопасности,
- правил антитеррористической безопасности.

Обоснованные жалобы на действия работника:

- родителей (законных представителей) обучающихся,
- управляющего совета учреждения,
- ответственного работника, назначенного приказом директора учреждения,
- представителя родительской общественности.

4.4. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Премии (премиальные выплаты) по итогам работы для педагогических работников на основе оценки деятельности устанавливаются по следующим направлениям:

- за качество обучения,
- за методическую работу,
- за воспитательную работу и руководство коллективом,
- за работу с родителями,
- за проведение массовых мероприятий, организацию конкурсов, выставок, фестивалей районного уровня,
- проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у учащихся, родителей, общественности (тематические мероприятия, выставки, конкурсы, классные родительские собрания, родительские конференции, открытые классные часы с родителями, организация работы с родительским комитетом и др.)
- за уровень профессионального мастерства,
- за внедрение новых форм организации учебно-воспитательной деятельности,
- за пополнение и улучшение материально-технической базы творческих объединений учреждения,
- за общественно-значимую деятельность,
- за высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления воспитанников,
- качественную организацию подготовки учреждения к началу учебного года (по итогам приемки учреждения);
- качественную организацию подготовки учреждения к летнему отдыху (по итогам приемки учреждения);
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение индивидуального подхода к обучающимся в образовательной деятельности при реализации дополнительных образовательных программ;
- за работу по здоровьесбережению обучающихся;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие дисциплинарных взысканий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

4.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя следующие выплаты:

- за заведование оборудованными и паспортизированными учебными кабинетами, лабораториями, музеем, спортивными залами, лыжной базой, бассейном – 5 - 15%;
- за заведование мастерскими:

- одной учебной мастерской образовательного учреждения – 5 - 20%;
- одной комбинированной мастерской образовательного учреждения – 5 - 35%;

- за осуществление руководства предметно - цикловыми комиссиями и методическими объединениями:

- в учреждении – 5 - 15%;
- территориальными – 5 - 20%;
- за работу с библиотечным фондом – 5 - 20%;
- за высокие показатели в работе творческих объединений – 10 - 100 %;
- за работу с детьми-инвалидами – 5-30%;
- за работу с детьми из неблагополучных семей – 5-20 %;
- за звание «Образцовый коллектив» – 10 - 20 %;
- за организацию работы на свежем воздухе – 10 - 50 %;
- за качество образовательной деятельности и творческие достижения – 10 - 150 %;
- за сложность и напряженность – 30 - 150 %;
- за работу по введению ФГОС – 5-50 %;
- за удаленность объектов – 10 - 100 %;
- за интенсивность - 20 - 150 %;
- за администрирование сайта – 20 - 100 %;
- за качество выполняемых работ – 20 - 150 %;
- за техническое обеспечение мероприятий учреждения и районных мероприятий – 10 - 100 %;
- за настройку программного и аппаратного обеспечения в учреждении – 10 - 50 %;
- за освоение и использование современных педагогических технологий – 5 - 50 %;
- за качественную организацию воспитательной работы – 10 – 70 %;
- за творческий подход – 5 - 70 %;
- за инициативность в пределах своих полномочий – 20-50 %;
- за выполнение работ, требующих повышенного внимания – 20-100 %;
- за повышение уровня профмастерства – 20 – 50 %;
- за своевременное и грамотное оформление учетно-отчетной и иной документации – 20 – 50 %;
- за участие в инновационной и экспериментальной работе – 5-10 %;
- за руководство творческими группами педагогов и воспитанников – 10-20 %;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения у общественности – 10-20 %;
- за ведение электронного мониторинга – 5 - 50 %.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты устанавливаются приказом директора в фиксированных денежных суммах или процентном отношении к должностному окладу.

4.4.2. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

- педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, - 20%;

- работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, повышение должностного оклада, ставки заработной платы производится по каждому основанию.

4.4.3. Премияльные выплаты назначаются с целью материального поощрения за качественное исполнение функциональных обязанностей, уровень результатов деятельности, развитие творческой инициативы и активности, выполнение конкретных мероприятий и заданий по основным направлениям деятельности путем объективного оценивания результатов педагогического труда. Премии выплачиваются за счет средств фонда экономии заработной платы в денежных суммах.

Работники могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения (50,55,60,65 лет), годовщине трудовой деятельности.

Работникам выплачивается премия к профессиональным праздникам Дню учителя, Дню водителя, а также к Международному женскому дню, Дню защитника Отечества.

Размер премиальных выплат устанавливается приказом директора учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Премияльные выплаты не начисляются работникам, виновным в пределах своих должностных обязанностей, в ухудшении качества работы на закрепленном участке, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, систематически допускающим нечеткое исполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, устава ЦДОД, распоряжений администрации (не повлекшее за собой письменного взыскания).

Период не начисления стимулирующих выплат определяется коллективным договором учреждения. Единовременное премирование работников ЦДОД производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка работы образовательного учреждения, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений руководителя учреждения, его заместителей и руководителей структурных подразделений.
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.

Единовременное премирование работников ЦДОД осуществляется на основании приказа директора, в котором указывается конкретный размер этой выплаты в пределах фонда оплаты труда.

5. Критерии и показатели качества и результативности труда

Критерии и показатели качества и результативности труда разработаны для проведения оценки эффективности деятельности педагогических работников, которая выполняет следующие задачи:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогических работников повышении качества образовательной деятельности.

Основанием для оценки эффективности деятельности педагогических работников служат личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учащихся, вклад педагога в развитие системы образования, а также участие в общественной жизни учреждения. Перечень показателей и критериев содержится в критериальном листе, который заполняется педагогическим работником самостоятельно и сдается директору ежемесячно.

Для проведения объективной внешней оценки эффективности профессиональной деятельности педагогического работника на основе его критериального листа в учреждении создается комиссия, состоящая из представителей администрации учреждения, методического совета, профсоюзного комитета. Комиссия действует на основании Положения о распределении компенсационной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, премировании и других видах поощрения работников. Результаты работы комиссии оформляются протоколами. Решение комиссии принимается на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

Перечень показателей и критериев может быть дополнен по предложению Общего собрания трудового коллектива или профсоюзного комитета ЦДОД не чаще одного раза в полгода.

Критериальный лист

для определения стимулирующих выплат для педагогов дополнительного образования, педагогов-организаторов, концертмейстера, музыкального руководителя, инструктора-методиста.

Критерии	Показатели	Выполнено	Утверждено	Описание
Качество и доступность образовательных услуг	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников. (1 балл за каждое)			
	Сохранность контингента воспитанников в творческом объединении (от первоначального комплектования не менее 90%) (2 балла)			
	Организация работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья: ~ 1-3 воспитанников (1 балл); ~ 4-6 воспитанников (2 балла); ~ 7 и более воспитанников (3 балла).			
	~ Организация проектной и научно-исследовательской деятельности: ~ На уровне ОУ (1 балл за кажд.);			

	<p>~ На муниципальном уровне (2 балла за кажд.);</p> <p>~ На региональном и всероссийском уровне (3 балла за кажд.)</p>			
	<p>Разработка рекламной продукции (буклеты, флаеры, баннеры и т.п.), размещение материалов в СМИ и на сайте учреждения. (1 балл за кажд.)</p>			
Качество условий организации образовательной деятельности	<p>Привлечение внебюджетных источников финансирования:</p> <p>~ Получение гранта (2 балла);</p> <p>~ Помощь родителей (1 балл);</p> <p>~ Помощь спонсоров (1 балл);</p> <p>~ Другие виды финансирования (1 балл).</p>			
	<p>Качество материально-технического, эстетического и санитарно-гигиенического состояния учебного кабинета в соответствии с требованиями СанПин. (0-3 балла)</p>			
	<p>Участие в работе профессиональных и методических объединений: проведение открытых занятий, мастер-классов или выступление, доклад:</p> <p>~ На уровне ОУ (1 балл за кажд.);</p> <p>~ На муниципальном уровне (2 балла за кажд.);</p> <p>~ На региональном и всероссийском уровне (3 балла за кажд.)</p>			
	<p>Участие в инновационных проектах и экспериментальных площадках (3 балла)</p>			
	<p>Обобщение педагогического опыта, участие в конкурсах профессионального мастерства:</p> <p>~ На уровне ОУ (1 балл за кажд.);</p> <p>~ На муниципальном уровне (2 балла за кажд.);</p> <p>~ На региональном и всероссийском уровне (3 балла за кажд.)</p>			
	<p>Работа в составе советов учреждения, профсоюзном комитете, участие в управленческой деятельности. (2 балла за кажд.)</p>			
	<p>Разработка и осуществление педагогического мониторинга (при документальном подтверждении) (2 балла)</p>			
	<p>Применение ИКТ в работе с детьми (2 балла)</p>			
Качество условий организации образовательной деятельности	<p>Работа в рамках Федерального государственного стандарта (2 балла)</p>			
	<p>Наличие методических материалов, размещенных в печатных профессиональных методических изданиях или на образовательных порталах в сети интернет (Вики-Владимир, openclass.ru, Инфоурок, Продленка и др.) и на сайте учреждения (1 балл за кажд.)</p>			
	<p>Наличие и реализация краткосрочного проекта (массовые тематические мероприятия) (1 балл за кажд.)</p>			
	<p>Оказание платных дополнительных образовательных услуг (абонемент, экскурсионная деятельность, культурно-досуговые, тематические мероприятия и т.п.) (1 балл за кажд.)</p>			
	<p>Участие в организации и проведении мероприятий:</p> <p>~ Образовательного учреждения (1 балл за кажд.);</p> <p>~ Муниципального уровня</p>			

	(2 балла за кажд.); ~ Регионального уровня (3 балла за кажд.); ~ Межрегионального и всероссийского уровня (4 балла за кажд.)			
Качество результатов образовательной деятельности	Участие воспитанников в конкурсах различного уровня: ~ Участие (0,5 балла за кажд.); ~ Призер (лауреат) муниципального уровня (1 балл за кажд.); ~ Призер (лауреат) регионального уровня (2 балла за кажд.); ~ Призер (лауреат) межрегионального и всероссийского уровня (3 балла за кажд.)			
	Количество воспитательных мероприятий, проведенных в творческом объединении (1 балл за кажд.)			
	Поступление выпускников творческого объединения в учебные заведения по профилю обучения (заполняется один раз в августе, сведения за текущий год) (3 балла за кажд.)			
Исполнительская дисциплина	Качественное и своевременное оформление документации: план работы, журнал, программа, критериальный лист и др. (0-1 балла)			
	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины (соблюдение режима работы и расписания, посещение педсоветов, общих собраний трудового коллектива, планерок и т.п.) (0-1 балла)			
	Отсутствие жалоб от воспитанников, их родителей, коллег по работе (0-1 балла)			
	Качественное выполнение требований охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности (0-1 балла)			
Прочее	Особые условия (дополнительная деятельность, не входящая в должностные обязанности и не указанная в критериальном листе) (1 балл за кажд.)			
Итого				

Установление условий распределения стимулирующей части ФОТ, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутреннего контроля.

**Положение
о выплате материальной помощи работникам МБОУ ДОД «ЦДОД»**

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления социальной защиты и поддержки работников учреждения.
- 1.2. Материальная помощь работнику выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, в суммовом выражении до 15 000 рублей.

2. Условия выплаты.

Материальная помощь выплачивается:

- 2.1. Длительное лечение работника, требующее приобретения дорогостоящих лекарств;
- 2.2. В связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет....) и награждением высшими государственными наградами;
- 2.3. В связи с семейным торжеством (проводы в армию, рождение ребенка, свадьба);
- 2.4. В связи с чрезвычайными обстоятельствами:
 - смерть сотрудника или его близких родственников;
 - при несчастных случаях (аварии, травмы);
 - в случае гибели имущества.
- 2.5. В связи с тяжелым материальным положением.

3. Порядок выплаты.

- 3.1. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника и по распоряжению руководителя, с учетом мнения представительного органа.
- 3.2. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается её размер в пределах фонда оплаты труда.

В целях социальной поддержки (помощь для лечения, при уходе в очередной отпуск, к юбилейным датам) определяется с учетом стажа от 1 до 5 лет не более 50 % ставки, оклада; свыше 5 лет не более ставки, оклада;

При стихийных бедствиях, тяжелом материальном положении в размере 1- 4 МРОТ