


Муниципальное бюджетное образовательное учреждение для детей,
нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи
муниципального образования Плавский район
«Центр диагностики и консультирования «Доверие»

Согласовано:
Председатель первичной
Профсоюзной организации
 Грибоедова О.И.
«29» августа 2014 г.

Утверждаю:

Директор МБОУ МО



О.А.

«29» 08 2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ДЕТЕЙ, НУЖДАЮЩИХСЯ В ПСИХОЛОГО-
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ И МЕДИКО-СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПЛАВСКИЙ РАЙОН
«ЦЕНТР ДИАГНОСТИКИ И КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ «ДОВЕРИЕ»
(МБОУ МО Плавский район «ЦДИК «Доверие»)

Принято:
на общем собрании
трудового коллектива
протокол №5
от «29» 08 2014 г.

Плавск – 2014 год

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах при осуществлении оплаты труда работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи муниципального образования Плавский район «Центр диагностики и консультирования «Доверие».

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением главы администрации муниципального образования Плавский район «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Плавский район, осуществляющих образовательную деятельность» № 504 от 27.06.2014 года, приказом комитета образования администрации муниципального образования Плавский район «Об утверждении Рекомендаций по совершенствованию условий оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций» №331 от 29.08.2014 г.

1.2 Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи муниципального образования Плавский район «Центр диагностики и консультирования «Доверие» (далее по тексту МБОУ), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение разрабатывается администрацией, принимается на общем собрании коллектива, согласовывается с первичной профсоюзной организацией МБОУ, утверждается и вводится в действие приказом директора МБОУ.

1.3 Настоящее Положение регулирует:

- дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;
- установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда, за стаж непрерывной работы, выслугу лет и поощрение по итогам работы.

1.4 Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности всех работников МБОУ, включая совместителей, в повышении качества выполняемых ими работ, проявлении профессионализма, развитии творческой активности и инициативы,

мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5 Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы.

1.6 Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. Виды стимулирующих выплат

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- персональная надбавка;
- выплаты за стаж работы;
- выплаты молодым специалистам;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работ;
- поощрительные выплаты;
- доплаты отдельным категориям работников.

3. Порядок установления стимулирующих выплат

3.1 Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом директора МБОУ. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

3.2 Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников МБОУ в соответствии с представлениями директора на педагогических работников и обслуживающий персонал по критериям оценки деятельности работников, перечисленных в приложении №1.

3.3 Аналитическая информация предоставляется не позднее 15 числа текущего месяца в комиссию по стимулирующим выплатам МБОУ.

3.4 Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

3.5 Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

3.6 На основании протокола Комиссии директор МБОУ в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

3.7 Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам МБОУ осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

3.8 Стимулирующие выплаты директору МБОУ устанавливаются Учредителем на основании Положения о стимулировании руководителей образовательных учреждений.

4. Условия применения, показатели и размеры стимулирующих выплат.

4.1 Перечень и размеры доплат:

4.1.1. Персональные надбавки

- Персональные надбавки работнику учреждения устанавливаются в зависимости от уровня его - профессионального мастерства, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в его должностные обязанности.

4.1.2. Выплаты за стаж

- Выплаты за стаж работы устанавливаются работникам МБОУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении.

- Выплаты за стаж работы в процентах от базового оклада при стаже работы, дающем право на получение выплат, в следующих размерах:

от 5 до 10 лет – до 10 %, от 10 до 15 лет и более – до 20%

- Порядок и условия применения выплат за стаж работы определяется в соответствии с законодательством, локальными актами и оформляется приказом работодателя.

4.1.3. Выплаты молодым специалистам

- Выплаты молодым специалистам устанавливаются в размере 1500 рублей к базовому окладу (молодыми специалистами считаются специалисты в возрасте до 30 лет включительно в течение 5-и первых лет работы с момента получения диплома государственного образца), если они отвечают одновременно следующим требованиям:
 - получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования и приступили к работе по специальности, не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца;
 - состоят в трудовых отношениях с муниципальным учреждением;
 - работают по основному месту работы в муниципальном учреждении и имеют не менее установленной действующим законодательством нормы часов за ставку заработной платы;
 - работают в должности, относящейся к педагогическим работникам.
- Порядок и условия применения выплат молодым специалистам определяется в соответствии с законодательством, локальными актами и оформляется приказом работодателя.

4.1.4. Выплата за интенсивность

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится в процентах к окладам работникам муниципальных учреждений.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на определенный срок, но не более 1 года.

Порядок и условия применения выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется в соответствии с законодательством, локальными актами и оформляется приказом работодателя.

При определении условий и размеров стимулирующих выплат по итогам работы учитываются следующие показатели оценки результативности профессиональной деятельности:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, выполнение показателей муниципального задания;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения;
- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий
- за квалификационную категорию и их критерии:

Работникам могут выплачиваться единовременные выплаты в размере до от 50 до 100 % от должностного оклада за выполнение особо важных заданий, не входящих в круг их основных обязанностей, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства.

Единовременные выплаты работникам МБОУ проводятся при наличии средств в фонде оплаты труда.

Предложение о виде единовременных выплат выносит директор, размер выплат определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы и с учетом мнения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера МБОУ.

Стимулирующие выплаты выплачиваются в начале месяца, следующего за отчетным периодом.

Порядок и условия стимулирующих выплат определяется в соответствии с законодательством, локальными актами и оформляется приказом работодателя.

4.1.5. Поощрительные выплаты

К поощрительным относятся выплаты материальной помощи в связи с юбилейными и праздничными датами, при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, пожар, кража и др.), требующих значительных затрат денежных средств, подтвержденных соответствующими документами, смерти близких родственников, подтвержденной соответствующими документами, в случае увольнения работника в связи с выходом на пенсию и иных случаях.

Порядок и условия применения поощрительных выплат определяется в соответствии с законодательством, локальными актами и оформляется приказом работодателя.

4.1.6 Выплаты отдельным категориям работников

Отдельным категориям работников устанавливаются следующие доплаты:

- за наличие государственных наград Российской Федерации (в том числе ведомственных наград), государственных наград СССР, а также государственных наград республик, входивших в состав СССР (за исключением почетных званий Российской Федерации), а также российских отраслевых почетных и нагрудных знаков (далее – награды)
- заместителям руководителя, работникам учреждения – в размере 1000 рублей в месяц при условии соответствия наград профилю учреждения и деятельности самого работника;
- за присвоенное почетное звание Российской Федерации (в том числе, почетное спортивное звание), СССР, а также почетных званий республик, входивших в состав СССР заместителям руководителя, работникам учреждения – в размере 1500 рублей в месяц при условии соответствия почетного звания профилю учреждения и деятельности самого работника;
- за наличие звания Ветеран труда в размере 1000 рублей

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат

5.1 Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МБОУ наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения за нарушение Федеральных Законов (в том числе,

Федерального закона от 23 февраля 2013 года №15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»),

6. Заключительные положения

6.1 Фонд оплаты труда рассчитывается **МКУ МО Плавский район «ЦБМУПР»**

6.2 В отдельных случаях директор имеет право для выплат стимулирующего характера использовать средства экономии ФОТ.

6.3 Главный бухгалтер в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным месяцем, или кварталом, а в 4 квартале – до 5 декабря дает директору МБОУ справку о сумме стимулирующей части фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда за прошедший отчетный период к распределению.

6.4 Директор МБОУ, на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей части фонда оплаты труда. После согласования директор направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

6.5 Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты) педагогическим работникам образовательного учреждения, обслуживающему персоналу, иным работникам образовательного учреждения устанавливаются ежемесячно, по кварталам и за год в соответствии с критериями оценки деятельности.

6.6 При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств директор МБОУ может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

Приложение №1
к Положению о порядке и условиях
распределения стимулирующей части фонда
оплаты труда работникам муниципального бюджетного
образовательного учреждения для детей нуждающихся в
психолого-педагогической и медико-социальной
помощи муниципального образования Плавский район «Центр диагностики и
консультирования «Доверие».

Критери
и оценки
результата
тивности
професс
иональн
ой
деятельн

ости
работник
ов
МБОУ
МО
Плавски
й район
«ЦДИК
«Довери
е»
Учитель
-
Учитель
-
логопед,
педагог-
психоло
г,
социаль
ный
педагог

- | | | |
|----|--|------------|
| 1. | - за участие в региональных конкурсах профессионального мастерства | 50% |
| 2. | - за высокую результативность работы; | 20% |
| 3. | - творческий подход к делу (внедрение инноваций, передового опыта, эксперимента, новых форм и приемов работы); | 20% |
| 4. | - за разработку и реализацию программ групповой работы, показавшую свою эффективность; | 20% |
| 5. | - за качественную организацию трудовой деятельности (выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, ведение и предоставление необходимой документации); | 20% |
| 6. | - активное участие в семинарах, районных методических объединениях, ПМС, «психологических мастерских»; | 10% |
| 7. | - сохранение контингента обучающихся, тесный контакт с общественными организациями, активная работа с родителями; | 10% |
| 8. | - укрепление материально-технической базы, | 10% |

9.	привлечение спонсорских средств, предприимчивость; - оформление кабинета, содержание его в надлежащем виде и порядке.	10%
10.	- за оформление и ведение различной документации (протоколы ПМС, совещаний специалистов районной службы, производственных совещаний и т.д.)	10%
11.	- за руководство районным методическим объединением специалистов службы практической психологии	10%
12.	- за оформление материала на сайт учреждения и комитета образования, документации на компьютере, распечатку различного методического и информационного материала сверх своего рабочего времени.	10%
13.	- за руководство стажерской практикой молодых специалистов.	10%

Уборщик служебных помещений

1.	Исполнительская дисциплина, соблюдение санитарно-гигиенических норм, отсутствие нарушений, замечаний,	20%
2.	Содержание помещений МБОУ в соответствии с требованиями СанПиН	20%
3.	д за цветами в МБОУ	10%
4.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	10%
5.	ждение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления	10%
6.	полнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	До 70%
7.	величение объема выполняемой работы.	До 10%

Принято на общем собрании коллектива работников
Протокол №2 от 29.08. 2013 г.

Законодательно установленных требований к системам доплат и надбавок стимулирующего характера и системам премирования нет. Однако, исходя из практики, можно выделить элементы, которые должны содержаться в этом документе:

- показатели стимулирования, премирования;
- условия стимулирования премирования;
- круг стимулируемых, премируемых работников;
- размеры стимулирующих, премиальных выплат;
- порядок расчета стимулирующих, премиальных выплат;
- периодичность стимулирования, премирования;
- источники стимулирования, премирования;
- перечень показателей, в связи с которыми стимулирование, премирование не назначается.

Основными показателями считаются те, которые являются самыми важными стимулами в работе образовательного учреждения и от выполнения которых зависит оценка эффективности работы учреждения.

Дополнительные показатели стимулирования, премирования должны быть частными, присущими отдельным специальностям (профессиям).

В системах доплат и надбавок стимулирующего характера и системах премирования указываются условия и перечень показателей, за которые стимулирующие и премиальные выплаты не назначаются или снижаются, например, в случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- нарушения трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
- наличия претензий, рекламаций, жалоб со стороны потребителей услуг;
- не обеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упушения и искажения отчетности;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

Наименования компенсационных и стимулирующих выплат в приказах, сметах учреждений, тарификационных списках, лицевых счетах должны соответствовать наименованиям, указанным в Положении образовательного учреждения.

Не допускается установление нескольких выплат по одному и тому же основанию. При установлении стимулирующих выплат следует практиковать индивидуальный подход к каждому работнику в зависимости от показателей эффективности его труда (объемных и качественных).

3. Критерии и показатели оценки результатов и результативности деятельности работников учреждения

Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный коэффициент показателя
Должность: педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед	
Результаты деятельности	
<p>Средняя оценка результативности индивидуальных и групповых индивидуально-ориентированных занятий и мероприятий по итогам административного контроля, отзывам клиентов, диагностическим срезам на начало и окончание занятий</p> <ul style="list-style-type: none"> • высокая • средняя • низкая 	<p style="text-align: right;">3,0</p> <p style="text-align: right;">1,0</p> <p style="text-align: right;">-2,0</p>
<p>Динамика решения проблем и трудностей клиентов, участников групп, с которыми работник ведет занятия: по отзывам детей, подростков, родителей, педагогов, результатам диагностических срезов на начало и окончание занятий и информационно-аналитическим справкам об эффективности групповых занятий</p> <ul style="list-style-type: none"> • ярко выражена динамика позитивных изменений • прослеживается позитивная динамика • результаты стабильно ровные • минимальная динамика 	<p style="text-align: right;">3,0</p> <p style="text-align: right;">2,0</p> <p style="text-align: right;">1,0</p> <p style="text-align: right;">0,5</p>
<p>Общее количество проведенных просветительско-профилактических мероприятий со всеми участниками учебно-воспитательного процесса в сравнении со средним показателем по учреждению</p> <ul style="list-style-type: none"> • выше • равно • ниже 	<p style="text-align: right;">2,0</p> <p style="text-align: right;">1,0</p> <p style="text-align: right;">-1,0</p>
Отсутствие травм, полученных учащимися на индивидуальных и групповых занятиях	1,0
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей других участников образовательного процесса на работу сотрудника учреждения	1,0

Оценка по отзывам клиентов «Психолог (социальный педагог, логопед) глазами клиентов»	2,0
<ul style="list-style-type: none"> • высокая • средняя • низкая 	1,0 -2,0
Критерии оценки: Методическая и инновационная деятельность	
Наличие методических разработок, прошедших экспертизу:	
<ul style="list-style-type: none"> • ПМС-совета учреждения • ГОУ ТО «ИПКиПП РО ТО» 	1,0 2,0
Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях, конференциях и т.п.	
<ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения • муниципальный уровень • региональный уровень 	1,0 1,5 2,0
Подготовка и проведение открытых просветительско-профилактических мероприятий:	0,5
<ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения • муниципальный уровень • региональный уровень 	1,0 1,5
Подготовка и проведение мастер - классов:	
<ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения • муниципальный уровень • региональный уровень 	1,5 2,0 3,0
Участие в профессиональных конкурсах	
<ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения: <ul style="list-style-type: none"> ○ участие ○ призовое место • муниципальный уровень: <ul style="list-style-type: none"> ○ участие ○ призовое место • региональный уровень <ul style="list-style-type: none"> ○ участие ○ призовое место • всероссийский уровень <ul style="list-style-type: none"> ○ участие ○ призовое место 	1,0 1,5 2,0 2,5 3,0 3,5
	4,5
	5,0

Проведение работы по обучению других работников учреждения использованию современных психолого-педагогических технологий в учебно-воспитательном процессе и деятельности специалиста психологической службы	2,0
Создание авторских программ элективных курсов, нетрадиционных курсов	2,0
Обобщение передового педагогического опыта <ul style="list-style-type: none"> • на уровне учреждения • на уровне ГОУ ТО «ИПКиПП РО ТО» 	1,5 2,0
Наличие публикаций по специальности <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения • муниципальный уровень • региональный уровень • всероссийский уровень 	1,0 1,5 2,0 3,0
Участие в реализации программы развития образовательного учреждения	1,0
Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	2,0
Разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	2,0
Содержание кабинета в соответствии с нормативными требованиями, сохранность техники	1,0
Качественное ведение документации	2,0
Соблюдение Правил внутреннего распорядка	1,0
Количество индивидуальных консультаций – более 12 в месяц	2,0
Наличие программы по работе с детьми и родителями «группы риска»	3,0
ИКТ-активность педагогического работника учреждения <ul style="list-style-type: none"> • высокая • средняя • низкая • отсутствует 	3,0 2,0 1,0 -3,0
Применение в работе здоровьесберегающих технологий	1,0
Число обследованных обучающихся с целью выявления нарушений эмоционально-личностной и познавательной сферы личности в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0

Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0,5
Повышение в сравнении с прошлым периодом доли обучающихся, достигших определенного уровня психической активности, работоспособности, поведенческих навыков и т. д. в соответствии с таблицами достижений	2,0
Число обучающихся, занимающихся в групповых и индивидуальных занятиях по профилактике и исправлению отклонений в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -ниже	0,5 1,0
Количество обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, устроенных в семьи, в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,5 2,0
Ведение банка данных (в том числе – электронного) детей, охваченных различными формами контроля	1,5
Количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся в сравнении с прошлым периодом -на том же уровне -выше	0,5 1,5
Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом -на том же уровне -выше	0,5 1,5
Максимально возможный показатель	65

Устанавливаются размеры

От 25 до 35 баллов – 0,05

От 36 до 45 баллов – 0,1

От 46 до 55 баллов – 0,25

От 56 до 65 баллов – 0,30