

УТВЕРЖДЕНО

Приказом № 60/02
«23» 05 2016 г.

Директор
МБУ ДО ДООСЦ «Юность»


А.Ю. Камезин

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Профсоюзного комитета
МБУ ДО ДООСЦ «Юность»

_____ О.Н. Пинигина

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат
работникам муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр
«Юность» г. Псков.**

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового
коллектива муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детский оздоровительно-
образовательный спортивный центр
«Юность»

Протокол № 3 от «23» 05 2016 г.

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 01.09.2013 № 273-ФЗ, Законом Псковской области от 07.10.2010 № 1006-ОЗ "Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетной сферы Псковской области", постановлением Администрации Псковской области от 27.03.2015 № 161 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Псковской области и муниципальных образовательных учреждений", постановлением Администрации города Пскова от 21.05.2015 № 1110 "Об утверждении Положения о порядке оплаты труда работников муниципальных учреждений образования, финансируемых из бюджета города Пскова, подведомственных управлению образования Администрации города Пскова" и определяет размеры должностных окладов, виды, размеры и порядок установления компенсационных выплат, виды и порядок установления стимулирующих выплат работникам.

2. Оплата труда работников состоит из должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), компенсационных и стимулирующих выплат.

3. Данное Положение о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам МБУ ДО ДООСЦ «Юность» (далее «Положение») разработано и вводится в целях:

- определения единого подхода к порядку установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МБУ ДО ДООСЦ «Юность» (далее – работникам);

- унификации методов материального стимулирования работников; стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за результаты работы, развития инициативы и творческой активности;

- усиления заинтересованности работников в совершенствовании деятельности и укреплении материально-технической базы учреждения, повышении качества образовательного процесса

- закрепление в учреждении высококвалифицированных кадров.

4. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива МБУ ДО ДООСЦ «Юность», утверждается приказом директора МБУ ДО ДООСЦ «Юность», согласовывается с председателем профсоюзного комитета МБУ ДО ДООСЦ «Юность».

II. Виды, размеры и порядок установления компенсационных выплат

1. Работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 2) доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 3) повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 4) доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составит менее минимального размера оплаты труда.

2. Доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в размерах, на срок и в порядке, определенных по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) и осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Размеры повышений определяются по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда).

По результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) локальным актом образовательного учреждения утверждается перечень профессий и должностей работников с указанием конкретных размеров повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размерах не менее 4% и не более 7% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

Размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по видам, уровням и (или) направленности реализуемых образовательных программ работникам образовательных учреждений устанавливается согласно приложению 5 к настоящему Положению.

Если по условиям труда или специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

4. Доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, производится в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составит менее минимального размера оплаты труда.

III. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

1. Работникам МБУ ДО ДООСЦ «Юность» устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) надбавка за стаж работы;
- 2) премии по итогам работы;
- 3) выплаты за интенсивность и эффективность работы;
- 4) выплаты за отличное качество выполняемых работ.

2. Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

3. Надбавка за стаж работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника в следующих размерах:

- 1) при стаже работы от 3 до 5 лет - 5 %;
- 2) при стаже работы от 5 до 10 лет - 8 %;
- 3) при стаже работы от 10 до 15 лет - 10 %;
- 4) при стаже работы свыше 15 лет - 15 %.

4. Для установления надбавки за стаж работы в стаж работы засчитывается:

1) стаж работы в федеральных органах государственной власти, государственных органах области, органах местного самоуправления, федеральных государственных учреждениях, государственных учреждениях области и муниципальных учреждениях соответствующего вида экономической деятельности;

2) время работы на выборных должностях в органах законодательной, исполнительной власти и профсоюзных органах;

3) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

4) время работы в образовательных организациях и учреждениях социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

5) время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

5. Премии, выплачиваемые работникам МБУ ДО ДООСЦ «Юность»:

- 1) премия по итогам работы за квартал, полугодие, год;
- 2) единовременная премия к профессиональному празднику;

3) единовременные премии в размере 1 должностного оклада в связи с юбилейными датами со дня рождения (50-летие, 55-летие для женщин, 60-летие, 65-летие и далее через каждые 5 лет).

Премии выплачиваются при наличии средств, в зависимости от наличия средств на эти цели в учреждении.

Основанием для выплаты премии является приказ руководителя учреждения с указанием конкретного размера выплат.

6. Стимулирующие выплаты работникам производятся из средств фонда оплаты труда учреждения. Ежемесячные стимулирующие выплаты за интенсивность и эффективность работы, за отличное качество выполняемых работ устанавливаются работникам с учетом показателей и критериев оценки эффективности и результативности деятельности работников (Приложение 1) и по итогам работы комиссии по определению размера ежемесячных стимулирующих выплат.

7. Условия необходимые для осуществления стимулирующих выплат:

- 1) качество выполняемых служебных обязанностей;
- 2) отсутствие замечаний по результатам исполнения служебных обязанностей;
- 3) своевременность выполнения поручений.

8. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время.

9. Показатели, влияющие на уменьшение стимулирующих выплат или их лишение:

- 1) нарушение правил внутреннего трудового распорядка или недобросовестное исполнение должностной инструкции;
- 2) нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- 3) нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, детский травматизм в учреждении;
- 4) нарушение санитарно-эпидемиологического режима в муниципальном образовательном учреждении;
- 5) обоснованные жалобы родителей;
- 6) нарушения педагогической этики;
- 7) халатное отношение к сохранности материально-технической базы муниципального образовательного учреждения.

IV. Порядок принятия решения по ежемесячным стимулирующим выплатам

1. Работники МБУ ДО ДООСЦ «Юность» предоставляют информацию по показателям и критериям деятельности работников в зарплатную комиссию

в соответствии с разработанной в учреждении формой отчета работника (приложение 2).

2. Заместители руководителя вносят дополнения, изменения в предоставленные отчеты.

3. Каждый месяц проходит заседание зарплатной комиссии, на котором изучаются отчеты работников всеми членами комиссии и принимается решение об определении размера ежемесячной стимулирующей выплаты открытым голосованием большинством голосов при условии присутствия не менее половины членов.

4. Протокол заседания зарплатной комиссии утверждается руководителем учреждения.

5. На основании протокола заседания комиссии готовится проект приказа учреждения об установлении ежемесячных стимулирующих выплат работникам МБУ ДО ДООСЦ «Юность», который подписывается руководителем учреждения.

V. Особые положения

1. Данное Положение может быть откорректировано (пересмотрено) в связи с изменениями в законодательстве.

Приложение 1
к Положению о порядке установления
компенсационных и стимулирующих
выплат работникам
МБУ ДО ДООСЦ «Юность».

Показатели и критерии для оценки эффективности и результативности
деятельности работников МБУ ДО ДООСЦ «Юность».

Заместитель директора по УВР, заместитель директора по спортивно-массовой работе, педагог-организатор, методист, педагог дополнительного образования.

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии	Количество баллов
1.	Исполнительская дисциплина (по данным критериям баллы не распределяются, если уровень исполнительской дисциплины низкий или есть нарушения, то дополнительное стимулирование может не рассматриваться комиссией)	1. Соблюдение требований ведения документации; 2. Соблюдение правил трудового распорядка, должностной инструкции; 3. Своевременность сдачи отчётов, информации, сведений и т.п.; 4. Своевременность выполнения приказов, распоряжений; 5. Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих организаций, директора образовательного учреждения.	
2.	Образовательные достижения (баллы суммируются)	1. Участие в олимпиадах, конкурсах, конференциях, смотрах различных уровней: Федеральный Региональный Муниципальный	3 2 1
		2. Наличие призов олимпиад, конкурсов, конференций, смотров различных уровней: Федеральный Региональный Муниципальный	5 4 3
		3. Гранты и премии различных уровней образовательному учреждению: Федеральный Региональный Муниципальный	5 4 3
		4. Гранты и премии различных уровней обучающимся учреждения: Федеральный Региональный Муниципальный	5 4 3
		5. Участие в получении грантов и премий различных уровней обучающимися учреждения.	

		Федеральный	4
		Региональный	3
		Муниципальный	2
		6. Гранты и премии различных уровней педагогам дополнительного образования учреждения	
		Федеральный	5
		Региональный	4
		Муниципальный	3
		7. Участие в соискании грантов и премий различных уровней педагогами дополнительного образования учреждения:	
		Федеральный	3
		Региональный	2
		Муниципальный	1
3.	Инновационная деятельность (баллы суммируются)	1. Участие в организации и проведении на различных уровнях семинаров, конференций, круглых столов, метод. объединений:	
		Федеральный	5
		Региональный	4
		Муниципальный	3
		Школьный	2
		2. Участие педагогов в различных творческих конкурсах («Учитель года», «Дебют», « Сердце отдаю детям» и т.п.)	
		Победитель	5
		Дипломант	4
		Участие	1
		3. Проведение открытых уроков на базе учреждения на уровне региона или муниципалитета:	
		Региональный	5
		Муниципальный	4
		4. Разработка инновационных продуктов:	
		- программ развития, образовательных программ, проектов, концепций и т.д.;	5
		- стратегических планов, инновационных программ по отдельным предметам учебного плана;	4
		- программ, уроков и общеобразовательных мероприятий, педагогических советов и т.п. с использованием инновационных технологии;	3
		- издательская деятельность (монографии, статьи, методические пособия, сборники, тезисы, статьи, очерки об образовательном учреждении и т.п.)	5 (за один материал)
4.	Условия осуществления образовательного процесса (баллы суммируются)	1. Прохождение различных курсов повышения квалификации и т.п.)	5
		2. Привлечение внебюджетных средств (платные образовательные услуги, работа со спонсорами и т.д.)	5 (за каждую тысячу руб.)

		3. Участие в оформлении помещений учреждения (информационные стенды, витрины с кубками, достижения и т.д.)	3
		4. Создание предметно-развивающей среды, соответствующей требованиям реализуемой программы	3
5.	Социальная стабильность (баллы суммируются)	1. Отсутствие отчислений и выбытий обучающихся из образовательного учреждения, сохранность контингента	3
		2. Отсутствие или отрицательная динамика травм среди обучающихся	3
		3. Психологический климат в коллективе (отсутствие конфликтов и различных обоснованных жалоб):	3
		4. Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков (организация школьных лагерей в каникулярный период):	
		100%	5
		90%	4
		80%	3
		70%	2
		60%	1
6.	Обеспечение информационной открытости учреждения (баллы суммируются)	1. Работа с официальным сайтом образовательного учреждения (подготовка материалов для сайта)	5
		2. Участие в создании публичного доклада о деятельности учреждения	5
		3. Очерки и статьи в СМИ, выступления по радио и телевидению	3

Заведующий хозяйством, работники по комплексному обслуживанию здания.

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии	Количество баллов
1.	Исполнительская дисциплина (по данным критериям баллы не распределяются, если уровень исполнительской дисциплины низкий или есть нарушения, то дополнительное стимулирование может не рассматриваться комиссией)	1. Соблюдение требований ведения документации; 2. Соблюдение правил трудового распорядка, должностной инструкции; 3. Своевременность сдачи отчётов, информации, сведений и т.п.; 4. Своевременность выполнения приказов, распоряжений; 5. Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих организаций, директора образовательного учреждения.	
2.	Условия осуществления образовательного процесса	1. Финансовые условия (привлечение внебюджетных средств, рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств)	5 (за каждую тысячу руб.)
		2. Физиологическая комфортность	3

		3. Этика оформления помещений (новинки в оформлении здания учреждения)	3
3.	Материально-техническая оснащенность образовательного процесса	1. Своевременное приобретение мебели, оборудования, инвентаря, компьютерной техники	1
		2. Контроль за сохранностью оборудования	1
		3. Проведение ремонтных работ	5
		4. Обустройство территории	3
		5. Организация питьевого режима	2
		6. Организация светового режима	2
		7. Обеспечение безопасности образовательного учреждения	2
		8. Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения	2
		9. Учет требований работников учреждения, учащихся и их родителей	2
		10. Выполнение текущих заявок на устранение неисправностей и неполадок в помещениях учреждения: - своевременно - задержка исполнения	5 минус 5
		11. Своевременное проведение инвентаризации и списания основных средств и материалов: - своевременно - задержка исполнения	5 минус 5

Приложение 2
к Положению о порядке установления
компенсационных и стимулирующих
выплат работникам
МБУ ДО ДООСЦ «Юность».

Форма отчета заместителя директора по УВР, заместителя директора по
спортивно-массовой работе, педагога-организатора, методиста, педагога
дополнительного образования МБУ ДО ДООСЦ «Юность».

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Результаты	Оценка работника (самооценка)	Оценка комиссии
1.	Исполнительская дисциплина	1. Замечания отсутствуют 2. Есть замечания		
2.	Образовательные достижения			
3.	Инновационная деятельность			
4.	Условия осуществления образовательного процесса			
5.	Социальная стабильность			
6.	Обеспечение информационной открытости учреждения			

Форма отчета заведующего хозяйством, работники по комплексному обслуживанию здания.

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Результаты	Оценка работника (самооценка)	Оценка комиссии
1.	Исполнительская дисциплина	1. Замечания отсутствуют 2. Есть замечания		
2,	Условия осуществления образовательного процесса			
3,	Материально-техническая оснащенность образовательного процесса			

ПОЛОЖЕНИЕ

о зарплатной комиссии по установлению компенсационных и стимулирующих
выплат работникам муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр «Юность» г.
Пскова.

1. Общие положения

1.1. Зарплатная комиссия по установлению компенсационных и стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр «Юность» г. Пскова (далее - «Комиссия») является общественным органом МБУ ДО ДООСЦ «Юность» (далее - «Учреждение»).

1.2. Состав комиссии формируется из представителей работников, родительской общественности, управляющего совета и профсоюзного комитета Учреждения.

1.3. Члены Комиссии из числа работников Учреждения избираются общим собранием трудового коллектива открытым голосованием. Численность членов Комиссии из числа работников может составлять от 2 до 4 человек.

1.4. В состав Комиссии по должности входит директор Учреждения.

1.5. В состав Комиссии входят представители управляющего совета, родительской общественности и профсоюзного комитета (кооптированные члены).

1.6. Члены Комиссии избираются и назначаются сроком на 2 года. На первом заседании Комиссии избирается секретарь комиссии.

1.7. Состав Комиссии утверждается приказом директора «Учреждения».

1.8. Комиссия руководствуется в своей деятельности нормативными документами:

- Законом Российской Федерации «Об образовании»;
- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Нормативными документами Министерства образования Российской Федерации;
- Законом Псковской области от 26 декабря 2014 г. № 1468-ОЗ «О внесении изменений в Закон Псковской области «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетной сферы Псковской области»;

- Постановлением Администрации Псковской области от 27.03.2015 № 161 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Псковской области и муниципальных образовательных учреждений»;
- Постановлением Администрации города Пскова от 21.05.2015 № 1110 "Об утверждении Положения о порядке оплаты труда работников муниципальных учреждений образования, финансируемых из бюджета города Пскова, подведомственных управлению образования Администрации города Пскова";
- Положением о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр «Юность».

2. Основные задачи Комиссии

- 2.1. Изучение информации о творческой, научной, методической и управленческой деятельности работников Учреждения.
- 2.2. Изучение материалов о качестве работы работников Учреждения (анализ жалоб и писем граждан, поступающих в Учреждение, результатов инспекционных проверок, статистических данных в соответствии с критериями и показателями результативности работы муниципального образовательного учреждения).
- 2.3. Изучение отчетов работников Учреждения о проделанной работе за месяц.
- 2.4. Перевод показателей работы в количественную (балльную) оценку.
- 2.5. Выработка рекомендаций и предложений для установления стимулирующих выплат работникам Учреждения.

3. Порядок работы комиссии

- 3.1. Комиссия оценивает деятельность работников Учреждения для установления им ежемесячных стимулирующих выплат в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников Учреждения.
- 3.2. Работники Учреждения предоставляют информацию по показателям и критериям деятельности работников в Комиссию в соответствии с формой отчета работника в срок до 25 числа каждого месяца для установления стимулирующих выплат. В отчеты работников могут вносить изменения и дополнения заместители руководителя Учреждения.
- 3.3. До 28 числа каждого месяца проходит заседание Комиссии, на котором изучаются отчеты работников всеми членами Комиссии и принимается решение об определении размера ежемесячной стимулирующей выплаты.

- 3.4. Комиссия определяет абсолютное значение балла ежемесячно, исходя из стимулирующего фонда оплаты труда.
- 3.5. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее половины членов Комиссии.
- 3.6. Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на заседании членов Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.
- 3.7. Ход заседания Комиссии, и её решения оформляются протоколом.
- 3.8. Руководитель Учреждения, председатель комиссии, утверждает протоколы заседаний Комиссии об установлении работникам Учреждения стимулирующих выплат.
- 3.9. О решениях, принятых Комиссией, информируются работники Учреждения в части, их касающейся.

4. Права и обязанности членов Комиссии

4.1. Член Комиссии имеет право:

- принимать участие в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражать в письменной форме свое особое мнение, которое приобщается к протоколу заседания Комиссии;
- требовать и получать от администрации Учреждения, председателя и секретаря Комиссии предоставления всей необходимой для участия в работе Комиссии информации по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;
- досрочно выйти из состава Комиссии.
- в случае необходимости член Комиссии имеет право приглашать на свои заседания любого работника Учреждения.

4.2. Член Комиссии обязан принимать активное участие в работе Комиссии. Действовать при этом добросовестно и рассудительно.

4.3. Член Комиссии может быть выведен решением Комиссии из состава Комиссии за:

- пропуск более двух заседаний Комиссии без уважительной причины;
- совершение противоправных действий, несовместимых с членством в Комиссии.

4.4. По требованию Совета трудового коллектива Учреждения член Комиссии может быть отстранён от работы в Комиссии. Решение об этом принимается руководителем Учреждения.

5. Делопроизводство Комиссии:

5.1. Протоколы заседаний комиссии.

5.2. Отчеты работников Учреждения (хранятся в Учреждении в течение 3-х лет).