

Приложение  
к коллективному договору

Согласовано:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации



Г.В.Митрохова

Утверждаю  
И.о. директора МКОУ ДО ПП  
«Центр диагностики и консультирования»  
Т.С. Парамонс



Приказ № 189 от «28» ноября 20

## ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении отраслевой системы оплаты труда и порядке и  
условиях применения компенсационных и стимулирующих  
выплат работникам муниципального казенного  
образовательного учреждения дополнительного образования  
для детей, нуждающихся в психолого-педагогической,  
медицинской и социальной помощи  
«Центр диагностики и консультирования»

Рассмотрено и принято на Собрании трудового коллектива

Протокол № 4 от «28» ноября 20 18 г.

Г. Людиново,

2018г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регламентирует перечень компенсационных выплат и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Центр диагностики и консультирования».

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Бюджетным кодексом Российской Федерации, статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дополнительного образования детей и муниципального казенного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр диагностики и консультирования» муниципального района «Город Людиново и Людиновский район», утвержденным Людиновским районным собранием 18.12.2013 г., Решением Людиновского Районного Собрания муниципального района «Город Людиново и Людиновский район» от 19.02. 2015 года № 417 «О внесении изменений в решение ЛРС от 18.12.2013 года №311 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дополнительного образования детей и муниципального казенного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр диагностики и консультирования» муниципального района «Город Людиново и Людиновский район», с Уставом муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, и медицинской и социальной помощи «Центр диагностики и консультирования» (далее – Центр) и других законодательных актов Российской Федерации

1.2. Положение разработано в целях упорядочения оплаты труда, повышения эффективности деятельности и усиления материальной заинтересованности сотрудников Учреждения.

1.3. Положение устанавливает отраслевую систему оплаты труда для работников Центра, реализующие программы дополнительного образования детей и взрослых.

1.4. Фонд оплаты труда руководителя и работников Центра формируется из:

- средств на оплату окладов (ставок заработной платы) руководителя и работников Центра, объем которых определяется на календарный год (из расчета 12 месяцев) исходя из действующего штатного расписания Центра на 1 января соответствующего финансового года и согласно утвержденному Тарификационному списку педагогических работников и штатному расписанию по состоянию на 1 сентября финансового года;
- средств на выплаты компенсационного характера;
- средств на выплаты стимулирующего характера.

1.5. Дополнения и (или) изменения настоящего Положения могут быть приняты как в форме отдельных дополнений и (или) изменений, так и в новой редакции.

1.6. Настоящее Положение определяет виды, условия, размеры доплат и надбавок, премирование работников и оказания им материальной помощи.

1.7. Осуществление всех видов выплат, предусмотренных настоящим Положением, производится на основании приказа директора Центра

1.8. Право инициативы по применению мер материального стимулирования работников Центра предоставляется директору, методисту, председателю профсоюзного комитета, которое рассматривается и утверждается комиссией по назначению надбавок и премий.

1.9. Комиссия по назначению надбавок и премий выбирается на Собрании трудового коллектива, утверждается приказом директора. Заседания комиссии протоколируются.

## **2. Компенсационные выплаты.**

2.1. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных, работникам Учреждения устанавливаются доплаты компенсационного характера в соответствии с действующим законодательством в виде доплат и надбавок.

2.2. Под выплатами, носящими компенсационный характер, понимаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, особенностями трудовой деятельности характером отдельных видов труда.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты, повышение окладов (ставок заработной платы) за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в ночное время;
- доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы.

2.2.1. Доплата за работу с вредными, особыми условиями труда в размере 12% - сторожам.

2.2.2. Доплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) в Учреждении – 35% оклада (ставка заработной платы) сторожа.

2.2.3. Переработка рабочего времени педагогическими работниками, методистом, техническим персоналом за пределами установленного графиками работ, является сверхурочной работой, осуществляемой по инициативе работодателя и с согласия работника, согласно Трудовому кодексу РФ.

Доплата за сверхурочную работу – в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.2.4. Доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам в двойном размере.

Не производятся доплаты за работу в выходные дни работнику, у которого суббота и (или) воскресенье являются рабочими днями, а выходные предоставляются ему в другие дни недели.

2.2.5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

2.2.6. Конкретный размер доплат устанавливается в зависимости от содержания и (или) объема дополнительной работы. Эти виды работ допускаются в одном и том же Учреждении с согласия работника в течение установленной законодательством продолжительности рабочего времени, если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества выполняемых работ и оказания услуг.

2.2.7. По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер доплаты или прекращена ее выплата при невыполнении условий для выплаты или нарушении трудовой дисциплины.

Основанием для снижения размера или прекращения выплаты работнику является приказ работодателя с указанием конкретной причины.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентах от должностного оклада (тарифной ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении.

### 3. Стимулирующие выплаты

3.1. Основанием для стимулирования работников Центра является качественное исполнение должностных обязанностей, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики.

3.2. Стимулирующие выплаты применяются в целях материального стимулирования и поощрения высокорезультативного, инициативного труда работников Учреждения.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавки педагогическим работникам за стаж непрерывной работы (за выслугу лет); (Приказ о выплатах работникам за стаж непрерывной работы издается 1 раз в год);
- надбавки за сложность или напряженность выполняемой работы (конкретный размер выплат определяется в баллах, выплаты производятся ежемесячно);
- доплаты (надбавки) отдельным категориям работников;
- премии и вознаграждения;
- другие выплаты.

3.3. В качестве инструмента оценки деятельности за сложность и напряженность выполняемой работы служит балльная система.

В центре устанавливаются следующие надбавки за сложность или напряженность выполняемой работы:

№ п/п	Выполняемая работа	Размер выплат
<b>Все работники Центра</b>		
3.3.1.	Качественное ведение кадровой документации: - книга кадровых приказов; - кадровые приказы в электронном виде; - личные дела и трудовые книжки сотрудников; - база данных по сотрудникам и обучающимся; - установленная отчетная документация по кадрам.	4 балла один раз в квартал
3.3.2.	Использование информационных технологий в ведении учета и базы данных сетевых показателей, архивном учете и делопроизводстве.	5 баллов
3.3.3.	Соблюдение трудового режима и внутреннего распорядка учреждения. Высокий уровень исполнительской дисциплины. Своевременная сдача документов строгой отчетности.	3 балла
3.3.4.	Оформление больничных листов, выполнение работы по оформлению документации и контролю диспансеризации сотрудников, оформлению медицинских книжек и другой документации (документы по ФСС, выплатам	5 баллов один раз в квартал

	отдела социальной защиты, Пенсионного фонда, военного учета и т. д.)	
3.3.5	За интенсивность работы по разработке распорядительных документов, рекомендаций, инструкций по охране труда и технике безопасности, плановой документации	до 15 баллов один раз в квартал
3.3.6	Ведение работ по ГО,ЧС и ПБ с сотрудниками. Ведение работ по охране труда	до 15 баллов один раз в квартал
3.3.7	Отсутствие замечаний контролирующих органов по выполнению требований по охране труда	до 10 баллов после проверки
3.3.978	Соблюдение сроков исполнения плановых и отчетных документов	5 баллов один раз в полугодие
3.3.9.	Профсоюзная работа, председателю ПК	10 баллов
3.3.10	Оформление страховых свидетельств, трудовых договоров, договоров с предприятиями	5 баллов
3.3.11	Работа с общественными, коммерческими организациями по укреплению материально-технической базы	5 баллов
3.3.12	Проведение и соблюдение экономических мероприятий (экономия водопотребления, энергосбережение, теплосбережение)	2 балла один раз в квартал
3.3.13	Оформление протоколов педсоветов, производственных совещаний, педагогических часов и т.д.	3 балла
3.3.14	Подготовка плана работы педагогического совета (кроме администрации)	2 балла
3.3.15	Подготовка здания и помещений учреждения к новому учебному году	до 20 баллов
3.3.16	Взаимозаменяемость сотрудников (учитывая обстановку в учреждении).	до 10 баллов
3.3.17	Выполнение работ по благоустройству территории (участие в субботниках, обрезка кустов, оформление помещений, уход за цветниками на улице и в помещении и т.д.)	10 баллов
3.3.18	Расширение зон обслуживания	до 20 баллов
3.3.19	Оперативность выполнения заявок по устранению замечаний от участников образовательного процесса	до 5баллов
3.3.20	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности	до 20 баллов
3.3.21	Подготовка плана работы на учебный год (кроме администрации)	15 баллов один раз в год
<b>Все педагогические работники</b>		
3.3.22	Оформление кабинета (стенды, уголки и т.д.)	6 баллов
3.3.23	Дополнительная просветительская и методическая работа с родителями, педагогами, специалистами и воспитанниками	до 20 баллов
3.3.24	Помощь педагогическим работникам в разработке адаптированных образовательных программ.	10 баллов за одну программу
3.3.25	Работа с молодыми специалистами	до 10 баллов
3.3.26	Участие (в рамках сценария) в праздниках, гостиных,	5-10 баллов

	других массовых мероприятиях		
3.3.27	Участие в работе территориальной психолого-медико-педагогической комиссии	20 баллов за одно заседание	
3.3.28	Участие специалиста в работе психолого-медико-педагогическом консилиуме по запросу образовательной организации	5 баллов за каждое заседание на консилиуме	
3.3.29	Подготовка и качественное проведение группой специалистов выездного мероприятия по запросу образовательной организации	15 баллов за каждый выезд	
3.3.30	Регулярная подготовка сенсорной комнаты к занятию (смена оборудования)	6 баллов	
3.3.31	Качественная подготовка и проведение: научно-практических конференций, МО, педсоветов, семинаров, олимпиады по психологии, недели психологии и логопедии	до 20 баллов	
3.3.32	Использование коммуникативно-информационных технологий (использует Интернет ресурсы, создает презентации, буклеты, листовки, электронные пособия)	5-10 баллов	
3.3.33	Разработка и внедрение новых систем, планов, программ	до 15 баллов	
3.3.34	Проведение групповой массовой диагностики и тестирования. Обработка результатов	15 баллов за каждые 30 анкет	
3.3.35	Проведение индивидуальной диагностики и тестирования. Обработка результатов	15 баллов за каждые 20 анкет	
3.3.36	Использование современных методов диагностики в психолого-педагогическом обследовании (он-лайн, на съемных носителях)	До 10 баллов	
3.3.37	Работа с сайтом Центра (своевременное обновление и размещение оперативной информации)	5-8баллов	
3.3.38	Работа на сайте (единая информационная система в сфере закупок)	5-10 баллов	
3.3.39	Систематическая и целенаправленная работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья.	1 балл за каждого человека	
3.3.40	Систематическая работа с детьми-инвалидами	1 балл за каждого человека	
3.3.41	Систематическая работа с детьми с тяжелыми множественными нарушениями развития (ТМНР)	1 балл за каждого человека	
3.3.42	Работа с детьми, имеющие тяжелое нарушение речи (ОНР всех уровней, ФФН, Заикание)	1 балл за каждого человека	
3.3.43	Проведение районных и областных психологических, логопедических и социологических исследований	15 баллов	
3.3.44	Участие педагогов в экспертной работе	до 20 баллов	
3.3.45	Наличие авторских материалов, методических разработок, публикаций, печатных изданий, интернет-страничек и т.д.	5 баллов	
3.3.46	Участие обучающихся и педагогов в олимпиадах, конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях.	Районных	5 баллов
		Областных	10 баллов
		Всероссийских	15 баллов
		Международных	20 баллов

3.3.47	Победы обучающихся и педагогов в олимпиадах, конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях.	Районных	10 баллов
		Областных	15 баллов
		Всероссийских	20 баллов
		Международных	30 баллов
3.3.48	Систематическая и целенаправленная работу с детьми, состоящими на учете в ПДН и внутришкольном учете.		5 баллов за каждого человека
3.3.49	Систематическая и целенаправленная работа с одаренными детьми		3 балла за каждого ребенка
3.3.50	Превышение нормативного набора		1 балл за каждого человека
3.3.51	Ведение индивидуальных тетрадей и карт сопровождения		6 баллов
<b>Технический персонал</b>			
3.3.46	Ежемесячные дополнительные работы по генеральной уборке помещений и систематическое содержание их в чистоте и опрятности.		10 баллов
3.3.47	Большой объем работ по обслуживанию здания учреждения, сооружений и сетей в экстренных (аварийных ситуациях)		6 баллов
3.3.48	Проведение работы, связанной с производственной необходимостью по обеспечению жизнедеятельности здания учреждения		3 балла
3.3.49	Обеспечение высокого уровня санитарно-технического состояния зданий и сооружений.		15 баллов
3.3.50	Образцовое содержание оборудования и инвентаря учреждения		2 балла
3.3.51	Дополнительная работа по подготовке здания к новому учебному году.		10 баллов
3.3.52	Отсутствие замечаний и нареканий со стороны инспектирующих органов.		3 балла
3.3.53	Увеличение объема работ в осенне-зимний период		до 15 баллов

3.4. При определении размера надбавки п. 3.4. учитываются следующие факторы:

- объем и разновидность выполняемых работником функций;
- сложность выполнения возложенных на работника обязанностей и решаемых задач;
- стабильное качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ;
- инициативность работника, его знания, опыт, добросовестность;
- готовность работать в неожиданно возникших ситуациях;
- выполнение непредвиденных работ;
- компетентность работников в принятии соответствующих решений;
- оказание методической и консультационной помощи;
- отсутствие жалоб родителей;
- отсутствие фактов нарушений норм федерального и регионального законодательства;
- отсутствие фактов неисполнения правовых актов и поручений руководства;
- своевременность, полнота и достоверность предоставляемой информации и отчетности;

- непосредственное влияние работника на улучшение работы Центра.

3.5. Надбавка к должностному окладу молодому специалисту, принятому на работу в Центр. В течение пяти лет после окончания образовательного учреждения оказывается материальная поддержка, установленная Законом Калужской области от 2 февраля 2007 года № 283-ОЗ «О молодом специалисте в Калужской области».

3.6. Надбавки работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением на определенный срок (не более одного года). Оформляются приказом директора учреждения.

3.7. Премирование работников Центра производится в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ.

3.7.1. Приказом директора Центра могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

3.7.2. Премия начисляется по окончании года при наличии экономии фонда оплаты труда за фактически отработанное время. Работникам, уволенным в отчетном квартале, премия не выплачивается.

3.7.3. Премия не начисляется при наличии грубых нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка, оформленных соответствующим приказом по Центру.

3.7.4. Премии выплачиваются:

- за использование в своей деятельности передового опыта педагогов-психологов, учителей-логопедов, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских учебных программ дополнительного образования;
- за обеспечение санитарно-технического состояния зданий и сооружений;
- за образцовое содержание учебного оборудования;
- безопасное и безаварийное управление транспортным средством. Отсутствие нарушений правил дорожного движения;
- экономия расхода топлива;

3.7.5. Основанием для начисления премий служат материалы, подготовленные:

- директором Центра - на методиста;
- методистом – на педагогических работников;
- завхозом - на технический персонал.

3.7.6. Размер премии по итогам работы устанавливается в твердой сумме в зависимости от эффективности работы сотрудника в течение учебного года и наличия стимулирующего фонда в Центре.

3.8. **Поощрительные выплаты** в связи с юбилейными датами, многолетний и добросовестный труд - до 5000 рублей. Сумма выплат к праздничным датам: 8 Марта, 23 февраля, Дню Учителя, Новому году зависит от суммы имеющихся денежных средств в фонде, от коэффициента трудового участия, от стажа работы сотрудника в Центре. (Критерии доплат рассматриваются на заседании Комиссии по назначению надбавок и премий Центра дополнительно).

3.9. **Материальная помощь** работникам выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда, внебюджетных средств в течение календарного года на основании письменного заявления работников к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.



В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам).

Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника по приказу директора Центра. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

Материальная помощь всем или большинству работников Центра может выплачиваться к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам.

#### **4. Показатели, влияющие на уменьшение или лишение доплат и надбавок**

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно – эпидемического режима;
- нарушение техники безопасности и противопожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы на педагогов, других сотрудников Центра;
- детский травматизм по вине сотрудника;
- халатное отношение к сохранности материально – технической базы;
- невыполнение должностных обязанностей;
- отказ работника от выполнения определенной работы или перераспределения должностей.

Все случаи до премирования рассматриваются директором и комиссией по назначению надбавок и премий в индивидуальном порядке.

#### **5. Заключительные положения**

5.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом учреждения.

5.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия общим собранием трудового коллектива, согласования с первичной профсоюзной организацией и утверждением директором.

**Принято на собрании трудового коллектива.**

Председатель ПК \_\_\_\_\_

Члены ПК \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Т.В.Митрохова

И.Н.Кузнецова

О.В.Серегина

Л.А.Жарова

А.А.Трофимкина

Е.К.Иванова

С.А.Парамонов

М.С.Красовская

Л.В.Логинова