

приложение № 3
к Коллективному договору МАОУДО ЦВР
на 2017-2020 год

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации МАОУДО ЦВР

Н.А. Гуржеева

«*Гуржеева*» 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУДО ЦВР
г. Кропоткин МО Кавказский район

О.Г. Рыбак О.Г. Рыбак

«*27 января*» 2017 г.

**Положение о выплатах стимулирующего характера работникам
муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного образования центра внешкольной работы
города Кропоткин муниципального образования Кавказский район**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера (далее – Положение) работникам муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования центр внешкольной работы города Кропоткин муниципального образования Кавказский район (далее - Центр), разработано на основании:

- Постановления главы муниципального образования Кавказский район от 17.11.2008г. № 885 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений системы образования муниципального образования Кавказский район» (с изменениями);

- Постановления администрации муниципального образования Кавказский район от 23.04.2014 № 771 «Об утверждении Порядка выплат педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей для доведения уровня их средней заработной платы до заданной величины от уровня средней заработной платы учителей»;

- приказа управления образования администрации муниципального образования Кавказский район от 05.05.2015 № 386 «О порядке предоставления и распределения субсидий из краевого бюджета местным бюджетам на софинансирование расходных обязательств органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края в целях организации предоставления дополнительного образования детей для доведения средней заработной платы педагогических работников организаций дополнительного образования детей, до средней заработной платы учителей».

Настоящее Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников Центра, реализующих общеобразовательную программу дополнительного образования, повышения качества образования, развития творческой активности и инициативы, а также с целью мотивации

работников к инновационной деятельности, использованию современных образовательных технологий.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Центра, регулирующим порядок применения различных видов и размеров материального стимулирования с целью установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации и регламентирует порядок материального стимулирования работников Центра.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам производятся за фактически отработанное время.

1.5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основе фиксирования результатов работы работников за истекший период: с 15 числа предыдущего месяца по 15 число текущего месяца.

1.6. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Центра принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной Уставом Центра, с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления Центра.

1.7. Директор Центра вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства, сложившиеся от экономии по фонду оплаты за период, предыдущий периоду установления стимулирующих выплат, а так же средства, высвободившиеся в результате оптимизации штатной численности Центра.

1.8. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, премирование, а также на оказание материальной помощи работникам.

2. Порядок выплат стимулирующего характера.

2.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет и в пределах фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование работников Центра.

2.2. Выплаты стимулирующего характера работникам могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, за девять месяцев, за год.

2.3. Размеры стимулирующих выплат педагогическим работникам Центра устанавливаются по бальной системе с учетом разработанных критериев. Перечни критериев оценки результативности и качества работы педагогических работников Центра изложены в Приложении №1 к настоящему Положению.

2.4. Размер стимулирующих выплат за почетное звание, ученую степень, квалификационную категорию, выслугу лет устанавливается в процентном отношении к окладу.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам Центра

3.1. Выплаты, производимые работникам без оценочных листов:

3.1.1. Ежемесячная стимулирующая **надбавка к окладу за ученую степень, почетное звание** устанавливается:

- 7,5% – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

- 15% – за ученую степень доктора наук;

3.1.2. Ежемесячная стимулирующая **надбавка к должностному окладу за выслугу лет** устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования:

при стаже от 1 до 5 лет – 5%;

при стаже от 5 до 10 лет – 10%;

при стаже от 10 лет – 15%.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет педагогическим работникам устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

В штатном расписании в вакансии закладывается средняя выслуга 10%.

3.1.3. Ежемесячная стимулирующая **надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию** устанавливается административным и педагогическим работникам с целью стимулирования их к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности:

- высшая категория – 15%;

- первая категория – 10%;

- вторая категория – 5%.

3.1.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении и об отмене персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором Центра персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных выплат, установленных в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент устанавливается приказом руководителя на определенный период времени.

3.1.5. Стимулирующая надбавка к должностному окладу педагогических работников за участие в государственной итоговой аттестации выпускников в форме ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ по образовательным программам основного общего

образования в размере принятом Министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

3.1.6. Стимулирующая надбавка к должностному окладу педагогических работников как молодому специалисту – 30 баллов ежемесячно.

Молодой специалист – это педагогический работник в возрасте до 30 лет, имеющий диплом о высшем профессиональном образовании и педагогический стаж до 3 лет. В педагогический стаж не зачитывается время нахождения сотрудника в отпуске по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до 1,5 и 3 лет.

3.1.7. Ежемесячная выплата стимулирующего характера в размере трех тысяч рублей, дополнительно выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от.03.03.2010г №1911). Выплата производится в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда работником. Выплата начисляется дополнительно после расчета заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования центр внешкольной работы города Кропоткин муниципального образования Кавказский район.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

3.2.1. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам Центра за интенсивность и высокие результаты работы является оценочный лист.

3.2.2. Оценочный лист – способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности работника, предназначенный для определения размера выплат. Форма и содержание оценочных листов работников включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, дату заполнения оценочного листа.

3.2.3. Оценочный лист заполняется работником самостоятельно в электронном виде или на бумажных носителях, в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных критериев и содержит самооценку его труда. Оценочный лист работники передают в рабочую комиссию, созданную в Центре до 16 числа текущего месяца.

3.2.4. Состав рабочей комиссии утверждается приказом директора Центра. В состав рабочей комиссии входят:

- заместитель директора по УР;
- заместитель директора по ВР;
- старший методист;
- председатель профсоюзного комитета;
- заведующий хозяйством.

3.2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности и качества профессиональной деятельности работника, на основе его оценочного

листа, рабочая комиссия проводит оценку сложности, интенсивности и результатов деятельности работника за отчетный период в соответствии с критериями, представленными в данном положении. Комиссия заносит баллы в отдельную графу оценочного листа работника и оформляет протокол. Решения рабочей комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов. Результаты рабочей комиссии оформляются итоговыми баллами, доводятся для ознакомления под роспись работнику, затем передаются на согласование в Профсоюзный комитет Центра.

Заседания рабочей комиссии проводятся ежемесячно с 16 по 19 число.

3.2.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера работнику определяется следующим образом:

общая сумма ежемесячного размера фонда заработной платы, направленной на выплаты стимулирующего характера (в рублёвом выражении), делится на общее количество баллов, набранных всеми работниками за текущий период времени и полученный результат умножается на количество баллов, набранных каждым работником.

3.2.7. Протокол заседания рабочей комиссии с указанием баллов, заработанных работниками за истекший период, передается руководителю Центра ежемесячно, не позднее 20 числа. Протокол рабочей комиссии является основанием для издания приказа руководителя Центра о назначении стимулирующей выплаты работнику.

Протоколы хранятся у администрации Центра в течении 3 лет.

3.2.8. При наличии обоснованных замечаний к педагогическим работникам, связанных с:

- не соблюдением правил охраны труда и охраны жизни и здоровья детей (травматизм);

- не соблюдением Правил внутреннего трудового распорядка и не выполнением должностной инструкции (отсутствие на занятиях, перенос занятий, изменение расписания без письменного согласования с заместителем директора по УР, нарушения в оформлении и сроках сдачи документации, пропуск заседаний коллегиальных органов, невыполнение приказов руководителя и т. д.);

- наличием обоснованных жалоб родителей (законных представителей), общая сумма баллов, набранных работником за текущий период времени, аннулируется. Вопрос об аннулировании суммы баллов рассматривает рабочая комиссия.

3.2.9. Педагогическому работнику, увольняющемуся в текущем месяце и отработавшему более половины месяца выплата стимулирующего характера производится без оценочного листа из расчета 2000 рублей за фактически отработанное время.

3.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются приказом начальника управления образования администрации МО Кавказский район.

4. Заключительные положения

4.1. В настоящее Положение по мере необходимости, могут вноситься изменения и дополнения, которые принимаются общим собранием трудового коллектива, согласуются профсоюзной организацией и утверждаются руководителем Центра.

4.2.Срок действия настоящего Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.