

Приложение № 4  
к коллективному договору  
МБУ ЦДОД «Ориентир»  
на 2023 – 2026 годы

Согласованно  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
М.М. Демихова  
2023 г.



Утверждаю  
Директор  
МБУ ЦДОД «Ориентир»  
Н.П. Набоких  
2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ  
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного  
образования Центра дополнительного образования для детей  
«Ориентир» города Сочи**

**1. Порядок и условия установления выплат  
компенсационного характера**

1.1. Оплата труда работников МБУ ЦДОД «Ориентир», занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время, за сверхурочную работу.

1.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам

специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

1.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

1.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.8. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

1.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

## **2. Перечень видов компенсационных выплат по категориям персонала:**

<b>Категория работников</b>	<b>Виды доплат, надбавок</b>	<b>Размер выплат компенсационного характера</b>
Педагогические работники	За работу с вредными и опасными условиями труда	до 12%
Уборщик служебных помещений	За работу с вредными и опасными условиями труда	12%
Все категории работников	- За совмещение должностей (профессий) - За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - При расширении зоны обслуживания	от 10% до 100%

## **3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

3.1. Настоящим Положением работникам МБУ ЦДОД «Ориентир» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- надбавки за интенсивность и эффективность работы;
- надбавки за выслугу лет;

- премии по итогам работы;
- премии за качество выполняемых работ;
- других видов выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края;
- выплата отдельным категориям работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений;
- доплата педагогическим работникам – молодым специалистам.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от приносящей и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

В МБУ ЦДОД «Ориентир» устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, за квалификационную категорию устанавливается пропорционально объему педагогической нагрузки.

3.3. 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 персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

**Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу по категориям персонала:**

<b>№ п/п</b>	<b>Категория персонала</b>	<b>Основание для установления персонального повышающего коэффициента</b>	<b>Размер коэффициента</b>
1	Педагогическим и другим работникам	за организацию работ по ОТ и ПБ	до 1,0
2	Педагогическим и другим работникам	за работу по ГО и ЧС	до 1,0
3	Педагогическим и другим работникам	за обеспечение антитеррористической защищённости учреждения	до 1,0
4	Педагогическим работникам	за работу по формированию информационного пространства Центра (база данных)	до 1,0
5	Педагогическим и другим работникам	за проведение работы по защите социально-экономических, трудовых прав работников	до 1,0
6	Педагогическим работникам	за аттестацию педагогических кадров	до 1,0
7	Педагогическим работникам	за предоставление отдельных видов услуг	до 1,0
8	Педагогические работники	Молодым специалистам (в течении трех лет) *	до 0,5
9	Всем категориям работников	За сложность и напряженность труда	до 3,0

3.3.1. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования производится выплата молодым специалистам.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию.

Молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет, сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почётный»;
- 0,15 - за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 лет - 15%.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается пропорционально объему рабочей нагрузки.

3.6. В целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы муниципальных образовательных учреждений, производятся выплаты стимулирующего характера в размере 3 000 руб. отдельным категориям работников:

- педагогические работники;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- уборщик служебных помещений.

Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

#### 4. Порядок производства стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы

4.1. Настоящим Положением предусмотрена ежемесячная стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБУ ЦДОД «Ориентир», устанавливаемая с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.2. Ежемесячная стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в целях повышения качества их работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития педагогической деятельности.

4.3. В целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат в образовательном учреждении создается специальная открытая комиссия (далее – комиссия), в которую входят представители администрации (не более 3 чел.), председатель профсоюзной организации, методических советов, объединений педагогов учреждения (не более 3 чел.).

4.4. Для определения размера стимулирующих надбавок производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника. Вычисляется сумма баллов, полученных всеми работниками МБУ ЦДОД «Ориентир».

4.5. Размер фонда стимулирующих надбавок, запланированный на отчетный период, делится на общую сумму баллов с целью определения денежного веса в рублях одного балла. Этот показатель умножается на сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику МБУ ЦДОД «Ориентир».

4.6. Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников:

Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Документы, подтверждающие выполнение показателей	Сроки отчетности	Баллы
<b>Результаты освоения обучающимися образовательных программ</b>				
1. Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года (более 80% от первоначального набора)	Справки о сохранности контингента	1 раз в полугодие	<b>30</b> баллов

	<p>Успешное освоение обучающимися дополнительных образовательных программ (по итогам промежуточного и итогового контроля)</p>	<p>Оценка эффективности обучения: устойчивые положительные результаты по итогам мониторинга освоения образовательных программ. Документы, подтверждающие систему учета овладения обучающимися знаниями, развития их опыта творческой деятельности, познавательного интереса (мониторинг результативности образовательных программ, наличие карт контроля)</p>	<p>2 раза в год</p>	<p><b>30</b> баллов</p>
	<p>Организация и проведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся</p>	<p>Письменный отчет ПДО заверенный директором или его заместителем, о способах учета достижений развития качеств обучающихся. Устойчивые положительные результаты обучающихся по итогам деятельности в соответствии с ожидаемыми результатами, прописанными в образовательной программе дополнительного образования детей. Наличие системы учета достижений и развития качеств обучающихся (приложение к отчету: карты учета достижений).</p>	<p>1 раз в полугодие</p>	<p><b>30</b> баллов</p>
<p>2. Осуществление доступности качественного образования</p>	<p>Организация обучения детей, с ограниченными возможностями здоровья.</p>	<p>Наличие утвержденной руководителем ОУ индивидуальной программы деятельности с детьми, с ограниченными возможностями здоровья. Документы, подтверждающие вовлечение в деятельность объединения данной группы детей и организацию работы с ними (приказ о зачислении обучающегося в объединение).</p>	<p>В течение всего учебного года</p>	<p><b>5</b> за каждого ребенка</p>
	<p>Организация обучения детей, находящихся в трудной жизненной ситуации.</p>	<p>Наличие утвержденной руководителем ОУ индивидуальной программы деятельности с детьми, данной группы. Документы, подтверждающие вовлечение в деятельность объединения данной группы детей и организацию работы с ними (приказ о зачислении обучающегося в объединение).</p>	<p>В течение всего учебного года</p>	<p><b>5</b> за каждого ребенка</p>



	<p>Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении</p>	<p>Наличие утвержденной руководителем ОУ индивидуальной образовательной программы деятельности с детьми, данной группы (приказ о зачислении обучающегося в объединение)</p>	<p>В течение всего учебного года</p>	<p><b>5</b> за каждого ребенка</p>
	<p>Организация обучения детей и подростков, находящихся на различных видах учета. Включение в состав объединения обучающихся, находящихся на различных видах учета. Организация индивидуальной программы деятельности с детьми и подростками, находящимися на различных видах учета.</p>	<p>Наличие утвержденной руководителем ОУ индивидуальной программы деятельности с детьми и подростками, находящимися на различных видах учета. Документы, подтверждающие вовлечение в деятельность объединения данной группы детей и организацию работы с ними (приказ о зачислении обучающегося в объединение).</p>	<p>В течение всего учебного года</p>	<p><b>5</b> за каждого ребенка</p>
<b>Выявление и развитие у обучающихся способностей к научной, творческой деятельности</b>				
3.Участие обучающихся в мероприятиях, конкурсах, соревнованиях	<p>Достижения обучающихся, принявших участие в воспитательных, тематических мероприятиях на различных уровнях:</p>	<p>Копии грамот, дипломов или другие документы, подтверждающие участие в мероприятиях различного уровня от организаторов мероприятий, заверенные руководителем. Копии документов, подтверждающие роль педагога в подготовке обучающихся для участия в мероприятиях.</p>	1 раз в полугодие	
	Районный:			<b>1</b>
	Муниципальный:			<b>2</b>
	Региональный:			<b>4</b>
	Российский:			<b>5</b>
	Международный:			<b>6</b>
	<p>Результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях и т.д.) различного уровня:</p>	<p>Копии грамот, дипломов или другие документы, подтверждающие победы и призовые места обучающихся, в мероприятиях различного уровня от организаторов мероприятий, заверенные руководителем. Копии документов, подтверждающие роль педагога в подготовке победителей, призеров.</p>	1 раз в полугодие	
	Районный:			<b>1</b>
	Муниципальный:			<b>5</b>
	Региональный:			<b>10</b>
	Российский:			<b>15</b>
	Международный:			<b>20</b>
	<p>Организация исследовательской и проектной деятельности обучающихся (достижения, первые и призовые места обучающихся в олимпиадах, профессиональных конкурсах, соревнованиях,</p>	<p>Копии грамот, дипломов или другие документы, подтверждающие победы и призовые места обучающихся, в мероприятиях различного уровня от организаторов мероприятий, заверенные руководителем. Копии документов, подтверждающие роль</p>	1 раз в полугодие	

	выставках)	педагога в подготовке победителей, призеров.		
	Районный:			1
	Муниципальный:			5
	Региональный:			15
	Российский:			25
Международный:	35			
	Организация культурно-досуговой деятельности (учебные выезды, экскурсии, летняя оздоровительная компания)	Копии приказов, подтверждающие участие педагога в организации и проведении культурно-досуговой деятельности Центра	1 раз в год	2
	Удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ (по итогам проведенных независимых опросов, анкетирования)	Положительные результаты анкетирования, письменных опросов условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ педагогов Центра	1 раз в полугодие	5
	Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных программ профессиональной ориентации и до профессиональной подготовки.	Мониторинг дальнейшего образования выпускников объединений Центра, (предоставляет каждый педагог). Справки, подтверждающие дальнейшее образование по направлениям дополнительных программ от руководителей СП, подписанные руководителем Центра, (приложение: справки с учебных заведений среднего и высшего профессионального образования об обучении студентов по профилю).	1 раз в полугодие	5 за каждого ребенка
<b>Личный вклад в повышение качества образования</b>				
4.Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	Наличие и реализация авторской программы	Наличие положительных рецензий. Внутренняя (от методиста Центра, в котором разработана образовательная программа) и внешняя (от независимого эксперта по профилю деятельности, представленному в программе; от специалиста профильной кафедры ГБОУ Краснодарского края ККИДПО или специалиста профильного ОО СПО, ВПО региона).	В течение реализации данной программы	10

	<p>Развитие учебно-методического комплекса, разработка дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов образовательной программы педагога.</p>	<p>Наличие положительных рецензий. Внутренняя (от методиста Центра, в котором разработаны методические материалы для успешной реализации образовательной программы); внешняя (от независимого эксперта по профилю деятельности, от специалиста профильной кафедры ГБОУ Краснодарского края ККИДППО или специалиста профильного ОО СПО, ВПО региона). Наличие наглядных пособий, дидактических материалов, их усовершенствование в соответствии с изменениями и дополнениями к образовательной программы педагога.</p>	<p>1 раз в год</p>	<p><b>10</b></p>
	<p>Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значения</p>	<p>Копия приказа, диплома участника, подтверждающая результат участия (одного любого уровня по выбору). При победе в различных конкурсах баллы суммируются</p>	<p>1 раз в полугодие</p>	
	Муниципальный:			<p><b>5</b></p>
	Региональный			<p><b>15</b></p>
	Российский			<p><b>25</b></p>
	Международный			<p><b>30</b></p>
	<p>Реализация программ и проектов.</p>	<p>Копии договоров о совместных проектах, приказы руководителя центра о включении в состав рабочей группы, отчетная документация по реализации проекта.</p>	<p>1 раз в полугодие</p>	<p><b>10</b></p>
	<p>Педагогическое сопровождение молодых педагогов</p>	<p>Копия приказа руководителя Центра о закреплении педагога за молодыми специалистами, позволяющего работать в качестве наставника.</p>	<p>1 раз в полугодие</p>	<p><b>5</b></p>

	<p>Системное использование информационно-коммуникационных технологий (участие в работе сетевых профессиональных сообществ и методических объединений; наличие метод. публикаций в Интернет; реализованные телекоммуникационные проекты; использование в образовательном процессе электронных авторских или самостоятельно разработанных учебно-методических комплектов; наличие у педагога обучающихся, занявших призовые места на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме (по профилю деятельности); регулярное использование ИКТ на учебных занятиях).</p> <p>Наличие собственного сайта педагога</p> <p>Ведение рубрики на сайте центра</p>	<p>Документы, подтверждающие системное использование информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности (копии Интернет - страниц, электронные адреса, копии дипломов, грамот, сертификатов, подтверждающие системное использование ИКТ педагогом, для эффективности образовательного процесса по профилю деятельности).</p>	<p>1 раз в полугодие</p>	<p>10</p>
			<p>1 раз в полугодие</p>	<p>5</p>
<p>5.Обобщение и распространение собственного педагогического опыта</p>	<p>Результативность распространения собственного педагогического опыта на различных уровнях</p>	<p>Документы (копии приказов сертификаты, копии программ методических мероприятиях, подтверждающие участие в проведении мастер-классов, семинаров, фестивалей, выставках педагогического мастерства).</p>	<p>1 раз в полугодие</p>	
	<p>Муниципальный:</p>			<p>1</p>
	<p>Региональный:</p>			<p>3</p>
	<p>Всероссийский:</p>			<p>5</p>
<p>6.Общественное признание деятельности объединения и оценка потребителей образовательных услуг</p>	<p>Наличие положительных публикаций в СМИ (не более чем за последние 5 лет) о деятельности педагога, распространение опыта работы</p>	<p>Копии статей в СМИ о деятельности педагога, объединения.</p>	<p>1 раз в полугодие</p>	<p>5</p>
	<p>Положительная оценка деятельности объединения представителями общественности и других учреждений.</p>	<p>Копии благодарственных писем, грамот, дипломов, подтверждающие общественную значимость деятельности.</p>	<p>1 раз в полугодие</p>	<p>2</p>
<p>7.Работа с родителями</p>	<p>Улучшение условий для осуществления учебно-воспитательного процесса</p>	<p>Работа родительского комитета. Привлечение родителей к сотрудничеству по всем направлениям: помощь в проведении</p>		<p>5</p>

		творческих дел; помощь в укреплении материально-технической базы; помощь в благоустройстве Центра		
8. Сохранность здоровья обучающихся	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологии	Отзывы от педагогов, анализ посещения учебных занятий, воспитательных мероприятий об использовании здоровьесберегающих технологий (планы-конспекты занятий, подтверждающие обоснованное и эффективное использование данной технологии, прилагаются).	1 раз в полугодие	5
	Отсутствие детского травматизма (обеспечение соответствующей техники безопасности)	Справка от ответственного по безопасности Центра об отсутствии нарушений по ТБ.	1 раз в полугодие	5
9. Организация набора обучающихся	Показатели выполнения плана комплектования объединений на текущий год:	Формирование плана комплектования объединений на текущий год, списков обучающихся (согласно утвержденной форме), личных дел обучающихся (с комплектом необходимых документов).	1 раз в полугодие (сентябрь, январь)	
	- выполнен на 100 %			15
	- выполнен более, чем на 60%			10
	- выполнен на 60 % и менее			5
	- не выполнен (50 % и менее)			- 15
	Документы по организации набора обучающихся:			
	- сформированы полностью			15
	- сформированы частично			5
	- не сформированы в полном объеме и соответствующем качестве по состоянию на отчетную дату.			- 10
	Показатели выполнения плана комплектования объединений на текущий год по программам, реализуемым в рамках системы персонифицированного финансирования (количество групп/количество обучающихся):			
- выполнены на 100 % и более (за каждую группу)	20			

	при условии выполнения плана комплектования по количеству обучающихся)			
	- выполнены более, чем на 65 % (за каждую группу при условии выполнения плана комплектования по количеству обучающихся).			15
	- выполнены на 65 % и менее (за каждую группу при условии выполнения плана комплектования по количеству обучающихся).			- 5
	Документы по организации набора обучающихся:			
	- сформированы полностью			15
	- сформированы частично			5
	Не сформированы в полном объеме и соответствующем качестве по состоянию на отчетную дату.			- 10
	<b>Баллы суммируются.</b>			

4.7 Показатель востребованности дополнительных общеразвивающих программ рассчитывается следующим образом:

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0, \text{ где}$$

$V_{\text{пед}}$  – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$  – фактическое число обучающихся в  $i$ -й группе,

$O_{\text{макс } i}$  – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в  $i$ -й группе,

$n$  – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если  $V_{\text{пед}} < 0,6$ , то стимулирующая выплата педагогическому

работнику по данному основанию не начисляется.

Если  $0,6 \leq V_{\text{пед}} < 1,0$ , то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц составляет 1000 (одна тысяча) рублей.

Если  $V_{\text{пед}} \geq 1,0$ , то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц составляет 1500 (одна тысяча пятьсот) рублей.

4.8. Показатели, уменьшающие размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы

Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы может быть обусловлено производственными и управленческими нарушениями.

К ним относятся:

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- невыполнение должностных обязанностей;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб.

4.8. Вновь поступившим работникам и вышедшим из отпуска по уходу за ребенком (длительного отпуска) стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливается.

## 5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. Премирование работников МБУ ЦДОД «Ориентир» осуществляется по решению руководителя учреждения совместно с комиссией по распределению стимулирующих выплат, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

5.2. Размер премии может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям и не зависит от отработанного времени.

Максимальным размером премия не ограничена.

5.3. Перечень премиальных выплат для всех категорий работников:

№ п/п	Основание для установления премии	Размер выплаты
1.	Выполнение особо важных и срочных работ	От 5% или от 200 руб.
2.	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	От 5% или от 200 руб.
3.	Премия к профессиональному празднику «Дню учителя», Дню защитника Отчества,	От 5% или от 200 руб.

	Международному женскому дню	
4.	Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год):	
	1. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	От 5% или от 200 руб.
	2. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Центра	От 5% или от 200 руб.
	3. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Центра	От 5% или от 200 руб.
5.	Премия за качество выполняемых работ (выплачивается единовременно):	
	1. Поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края	До 500%
	2. Награждение орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края	До 300%
	3. Присвоение почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждение знаками отличия Российской Федерации	До 200%
	4. Награждение Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации	До 100%
	5. Награждение Почетной грамотой главы города Сочи	До 100%
	6. Награждение Почетной грамотой главы Администрации Адлерского внутригородского района города Сочи	До 100%
6.	Премия к юбилейным датам - 50,55,60 (мужчины) лет, работникам, проработавшим в Центре не менее 10 лет	От 5% или от 200 руб.

5.4. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

## 6. Порядок оказания материальной помощи

6.1. Из фонда оплаты труда работникам МБУ ЦДОД «Ориентир» может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

№ п/п	Основание для установления материальной помощи	Размер выплаты
1	- смерть близкого родственника (жена, муж, дети,	от 1000 руб.



	родители) или работника (в случае смерти работника материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя учреждения)	
2	- рождение ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка)	от 1000 руб.
3	- вступление в брак (при предоставлении свидетельства о заключении брака)	от 1000 руб.
4	- особая нуждаемость в лечении и восстановлении здоровья (при предоставлении медицинских справок, заключений)	от 1000 руб.
5	- трудная жизненная ситуация	от 1000 руб.

6.2. Материальная помощь выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6.3. Решение о выплате материальной помощи и конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника.

## **7. Условия и порядок отмены выплат компенсационного и стимулирующего характера**

7.1. Виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера пересматриваются перед началом финансового, учебного года.

7.2. Размеры выплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

7.3. Выплаты, установленные работнику, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

7.4. В соответствии с Трудовым Кодексом РФ работник должен быть предупрежден о снятии доплат и надбавок не позднее, чем за 2 месяца.