

СОГЛАСОВАНО:  
Советом Центра  
Протокол № 2  
от 05.03.2018 г.

УТВЕРЖДЕНО  
Директором МКОУ ЦДК  
Е.Н. Лебедевой  
Приказ № 5 от 06.03.2018 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКОУ Центр диагностики и консультирования

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение вводится с целью установления порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального казенного образовательного учреждения Центр диагностики и консультирования (далее МКОУ ЦДК), показателей и критериев качества и результативности труда работников.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в РФ», Постановлением Администрации города Лобня Московской области №1248 от 31.08.2016г. «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Лобня», Постановлением Главы города Лобня от 07.04.2017г. №518, Постановлением Главы города Лобня от 01.09.2017г. №1601;

### 2. Условия стимулирования

2.1. Выплаты стимулирующего характера в МКОУ ЦДК устанавливаются в пределах средств стимулирующей части ФОТ.

2.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются по результатам труда работников МКОУ ЦДК за предыдущий период.

2.3. Система стимулирующих выплат работникам включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников Центра.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения распределяется между педагогическими и остальными работниками Центра пропорционально фондам оплаты труда данных категорий работников.

2.5. Распределение поощрительных выплат работникам по результатам труда за счет стимулирующей части оплаты труда производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления МКОУ ЦДК, которым является Совет Центра, на основании представления руководителя образовательного учреждения.

2.6. Система стимулирующих выплат работникам Центра включает в себя гарантированные стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты труда
- выплаты за качество выполняемых работ
- премиальные выплаты по итогам

2.7. Конкретные размеры иных выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы и высокое качество выполняемых работ устанавливаются приказом директора в фиксированных денежных суммах или процентном отношении.

2.8. Основанием для поощрительных выплат работникам учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, утвержденных пунктом 4 настоящего положения. Критерии оцениваются в установленных баллах.

2.9. В начале расчетного периода определяется денежный вес одного балла. Для этого размер стимулирующей части ФОТ МКОУ ЦДК, запланированного на месяц, делится на общую сумму баллов.

2.10. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премирование работников осуществляется в соответствии с решением Совета Центра и на основании приказа директора.

При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.

2.11. Если на работника налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

2.12. Стимулирующая выплата может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

2.13. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника управления.

2.14. Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится и утверждается на Совете Центра и на основании приказа директора МКОУ ЦДК.

### **3. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения**

3.1. Сотрудники МКОУ ЦДК представляют на Совет Центра результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями.

3.2. Совет Центра осуществляет анализ представленных работниками результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. В случае установления существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в 5-ти дневный срок.

3.3. Совет обязан ознакомить сотрудников с итоговыми оценочными листами.

3.4. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору образовательного учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленным настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

3.5. Директор Центра инициирует заседание Совета Центра по рассмотрению заявления работника и дает ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки Совет обязан принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

3.6. На основании произведенного расчета с обоснованием, после знакомства работников с итоговым оценочным листом, оформляется протокол. На основании Протокола Совет на своем заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам учреждения.

3.7. Совет Центра вправе устанавливать ежеквартально минимальный порог (в баллах) для начисления стимулирующей части работникам МКОУ ЦДК.

3.8. Конкретные размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудникам МКОУ ЦДК устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы на основе следующих расчетов:

- а) вычисление суммы баллов, полученных сотрудником Центра;
- б) вычисление стоимости одного балла по формуле - общий стимулирующий фонд сотрудников делится на сумму баллов всех штатных сотрудников учреждения;
- в) определение размера стимулирующей надбавки: стоимость одного балла умножается на число полученных баллов.

3.9. На основании протокола Совета Центра по распределению выплат стимулирующего характера работникам МКОУ ЦДК, директор издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

3.10. Директор Центра оставляет за собой право возможности округления расчётной суммы, после подсчета в соответствии с критериями качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки.

#### **4. Критерии результативности профессиональной деятельности**

4.1. Показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются учреждением самостоятельно. Перечень показателей и критериев может быть дополнен по предложению Совета Центра не чаще одного раза в полгода.

№ п/п	Наименование показателя	Возможное количество баллов
1.	Результативность рабочего процесса	0-5
2.	Качество профессиональной деятельности	0-5
3.	Исполнительская деятельность	0-5
4.	Хозяйственная деятельность	0-5

4.2. Детализация критериев качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки сотрудникам МКОУ ЦДК в Приложениях 1,2:

## Детализация критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников МКОУ ЦДК

№ п/п	Показатели	Шкала баллов	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 балла
1.	Результативность рабочего процесса	1-5	Участие в профессиональных конкурсах: победитель и дипломант, участник (городской уровень)	Выполнение плана по диагностической, консультативной и коррекционной работе	- Постоянство контингента обучающихся у специалистов  - Участие в профессиональных конкурсах: победитель и дипломант, участник (областной уровень)	Успешно организованная работа по организации обследования и проведения консультационных занятий педагогами Центра для детей, не охваченных коррекционной помощью в городе	Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов детей инвалидов, детей с ОВЗ и детей, имеющих трудности в воспитании и обучении
2.	Качество профессиональной деятельности	1-5	Работа по повышению профессиональной квалификации  - Выступления на МО, пед.советах. конференциях на уровне ОУ	- Детализированное заключение по результатам диагностики (четкость рекомендаций)  - Выступления на МО, пед.советах. конференциях на уровне города	- Участие в работе комиссии по аттестации педагогов образовательных учреждений Московской области в качестве эксперта  - Выступления на МО, пед.советах. конференциях на уровне области	Повышение компетентности родителей в вопросах, касающихся нарушения развития ребенка, улучшение качества их взаимодействия с детьми	Рост количества обращений граждан за диагностической, коррекционной помощью по итогам отчетного периода
3.	Исполнительская деятельность	1-5	Своевременное предоставление программ занятий	Наличие у специалиста алгоритма	Своевременное предоставление ежемесячных,	Способность с высоким качеством выполнять	Умение компетентно разрешать

			и другой документации	обследования и его соблюдение в работе	полугодовых и годовых отчетов	требуемую работу при минимальном руководстве	конфликтные ситуации, отсутствие жалоб
4.	Хозяйственная деятельность	1-5	Дежурство по Центру в выходные и праздничные дни	Участие в генеральных уборках, субботниках.	Обеспечение информационной безопасности учреждения	Обеспечение требований пожарной безопасности, электробезопасности, норм и правил охраны труда	Оформление и содержание кабинета, рабочего места в соответствии с санитарными нормами и правилами методологии.
Итого максимальное количество баллов:							20

## Приложение 2

### Детализация критериев оценки эффективности деятельности остальных сотрудников МКОУ ЦДК

№ п/п	Показатели	Шкала баллов	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 балла
1.	Результативность рабочего процесса	1-5	Участие в работе профильных общественных комиссий, взаимодействие с общественными организациями, учреждениями разных ведомств	Рост материально-технического обеспечения деятельности Центра (диагностики и коррекции)	Распространение опыта работы на сайте МКОУ ЦДК	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны граждан, обратившихся в Центр	Высокая нацеленность на результат, при необходимости возможность работать сверхурочно.
2.	Качество профессиональной деятельности	1-5	Обеспечение своевременного обмена информацией	Организация и проведение мероприятий, повышающих	Повышение компетентности родителей (законных	Умение компетентно разрешать конфликтные	Использование индивидуально разработанных методов,

			посредством электронной почты и др. средств коммуникации	авторитет и имидж Центра у общественности, родителей и специалистов других организаций	представителей) и юридических вопросах, касающихся обучения и воспитания детей с ОВЗ и детей-инвалидов	ситуации, отсутствие жалоб	увеличивающих эффективность труда
3.	Исполнительская деятельность	1-5	Дежурство по Центру в выходные и праздничные дни	Ответственность за межведомственное взаимодействие с органами здравоохранения и соц. защиты	Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, качество и достоверность предоставляемой информации	Работа в системе ЕАСУЗ Московской области	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве
4.	Хозяйственная деятельность	1-5	Организация и проведение генеральных уборок, субботников	Организация обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях Центра в соответствии с требованиями СанПИНа	Обеспечение информационной безопасности учреждения	Обеспечение требований пожарной безопасности, электробезопасности, норм и правил охраны труда	Сохранность инвентаря, материальных ценностей и вверенного имущества.
Итого максимальное количество баллов:							20