

Согласовано:
председатель профсоюзной
организации МАУ ДО
«СШ «Дельфин»
Е.Н. Малофеева
от «3» 12 2024 г.

Утверждаю
Директор МАУ ДО «СШ
«Дельфин»
Порецкого
муниципального округа ЧР
А.Г. Вавилов
Пр. № 16 от «3» 12 2024г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты трударботников
МАУ ДО «СШ «Дельфин»» Порецкого муниципального округа Чувашской
Республики

I. Общие положения

Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников МАУ ДО «СШ «Дельфин» Порецкого муниципального округа Чувашской Республики (далее Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы, в соответствии с постановлением администрации Порецкого района Чувашской Республики от 29.08.2018 № 277 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Порецкого района Чувашской Республики, занятых в сфере образования», с внесенными изменениями от 01.03.2019 № 87, Положения об оплате труда работников МАУ ДО «СШ «Дельфин» Порецкого муниципального округа Чувашской Республики, утвержденного приказом по школе № 62 от «28» декабря 2018 года. Настоящее Положение определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

Значение стимулирующей части фонда оплаты труда от общего фонда оплаты труда работников учреждения с 1 сентября 2018. составляет не менее 30 процентов.

В целях достижения прозрачности и гласности оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы государственных образовательных учреждений и учреждений образования (далее - учреждения) и выплаты ежемесячных надбавок за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки, премий по результатам оценки выполнения каждым работником утвержденных показателей и критериев на первом этаже в вестибюле учреждения оформляется справочно-информационный стенд, на котором размещаются республиканские нормативные правовые документы, локальные нормативные правовые документы учреждения, регулирующие новую систему оплаты труда работников учреждения, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения в соответствии с Положением, утвержденным локальным актом учреждения, утвержденные показатели и критерии работы по каждой должности, согласованные с органом государственного-общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения (при отсутствии в учреждении профсоюзного органа - иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения) и др.

II. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников (ФОТст) определяется по формуле:

$ФОТст = ФОТоу \times Дст$, где

ФОТоу - фонд оплаты труда работников образовательного учреждения на соответствующий бюджетный год;

Дст - стимулирующая доля ФОТоу

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения определяется, исходя из размера стимулирующей доли фонда оплаты труда работников учреждения, указанного в разделе 1 настоящего Положения, к объему фонда оплаты труда работников учреждения за соответствующий год.

III. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

За счет стимулирующей части фонда оплаты работникам учреждения обеспечивается система следующих стимулирующих выплат:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за качество выполняемых работ;
премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
премиальные выплаты по итогам работы;
доплаты и надбавки от оклада (ставки):

лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значками «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР» - надбавка до 20 процентов от должностного оклада (ставки).

Надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета. При наличии у работника двух и более оснований для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по одному из оснований.

Соотношение расходов между видами стимулирующих выплат устанавливается Положением о стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, утверждаемым локальными актами учреждения, и включается в коллективные договоры. Например, на надбавки за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ – 80%; премии за выполнение особо важных и ответственных работ, премиальные выплаты по итогам работы - 15%, государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки - 5%.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников распределяется следующим образом:

- Не менее 60 % - на стимулирующие выплаты педагогическим работникам школы (преподавателям);
- Не более 40 % - на стимулирующие выплаты надбавок другим работникам школы (административному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу)

Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника учреждения (в том числе внешним и внутренним совместителям). Критерии и показатели деятельности работников учреждения, утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с органом государственно-общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по решению руководителя учреждения по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев деятельности каждого работника в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения:

заместителей руководителя, бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

остальных работников, занятых выполнением уставной деятельности и возложенных на них

функций, - по представлению заместителей руководителя учреждения.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера работникам принимается - руководителем учреждения по согласованию с органом государственно-общественного

самоуправления и профсоюзной организацией (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения).

Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о

премировании, утверждаемого локальным актом учреждения. Порядок, размеры и условия

премирования руководителей учреждений утверждаются распоряжением Главы администрации Порецкого района Чувашской Республики.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждения (в том числе внешним и внутренним совместителям) за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ; особый режим работы;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения два раза в год. Руководителю учреждения надбавка устанавливается учредителем. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке объектов к учебному году;
- устранении последствий аварий;
- подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется единовременно.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организаций труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

Ежемесячные надбавки работникам, имеющим государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки, устанавливаются приказом директора школы в процентном

отношении к размеру должностного оклада (ставки) в размерах, указанных в Положении об оплате труда работников МАУ ДО «СП «Дельфин» Поречского муниципального округа Чувашской Республики».

Надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета. При наличии у работника двух и более оснований для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки

осуществляется по одному из оснований.

Установление ежемесячных надбавок за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки осуществляется:

- Один раз в год с 1 января. В случае присвоения государственной награды, почетного звания

в течение года - с даты приказа о награждении.

Решение на установление указанных надбавок руководителю учреждения принимается учредителем, другим работникам - руководителем учреждения, по согласованию с органом государственного-общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения).

Надбавки за качество выполняемых работ работнику учреждения, (том числе внешним и внутренним совместителям) и устанавливается руководителем учреждения с учетом выполнения работником утвержденных учреждением показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (кроме руководителей учреждений, показатели и критерии премирования которых утверждаются распоряжением Главы администрации Поречского района Чувашской Республики) и выплачиваются ежемесячно.

Молодым специалистам выплачивается доплата к окладу в размере 3000 (трех тысяч) рублей ежемесячно. Надбавка назначается приказом руководителя учреждения один раз в год.

Оценка выполнения утвержденных показателей и критериев осуществляется два раза в год по итогам работы.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью работы, не допускается.

Решение о назначении стимулирующих выплат работникам, имеющим родственные связи с руководителем учреждения, принимается коллегиально, с участием должностного лица, ответственного за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в образовательных учреждениях.

Порядок, условия и размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты работников учреждения о выполняемых работах, премий по итогам работы, выплачиваемых из стимулирующей части фонда оплаты труда, а также доплат и надбавок, выплачиваемых из базового фонда оплаты труда, порядок и условия их выплаты отражаются в Уставе учреждения, коллективном договоре.

При переходе работников из одного муниципального образовательного учреждения в другое в течение календарного года, выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ сохраняются. При этом стоимость одного балла пересчитывается исходя из фонда оплаты труда образовательного учреждения, в которое переходит работник.

Работник учреждения может быть лишён стимулирующей выплаты (доплаты) одновременно на основании приказа руководителя учреждения в следующих случаях:

в случае нарушений законодательства РФ, невыполнения предписаний, несоблюдения правил внутреннего трудового распорядка, невыполнения порученных ответственных работ, получения выговоров, замечаний.

IV. Порядок установления размеров выплат за качество выполняемых работ.

Размеры выплат за качество выполняемых работ устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы всех работников.

Для оценки эффективности работы работников учреждения утверждается перечень показателей и критериев работы с указанием весового коэффициента каждого показателя и

критерия в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании учреждения (приложение № 1). По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности работы работников. Оценка выполнения утвержденных показателей и критериев осуществляется рабочей комиссией учреждения,

созданной для этих целей, с участием органа государственного-общественного самоуправления и профсоюзной организации учреждения (или иного органа, представляющего интересы всех или большинства работников учреждения),

Оценка эффективности работы работников осуществляется по показателям и критериям,

утвержденным учреждением.

При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы работникам

учреждения каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах в зависимости от значимости показателя. Например, если весовой коэффициент показателя равен

0,3, то количество баллов по показателю при условии его достижения равно 0,3, а при невыполнении показателя — его вес оценивается в 0 баллов.

Размер выплат определяется следующим образом:

а) определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, отводимый на выплату надбавок за качество работы работникам учреждения (в % от расходов на оплату труда по коду статьи экономической классификации расходов 211 сметы доходов и расходов);

б) на основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников учреждения в календарном году производится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущий календарный год) по всем показателям и критериям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

в) Определение денежного веса одного балла происходит отдельно для педагогических работников учреждения, в том числе тренеров преподавателей (группа 1), и для других работников учреждения - административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (группа 2).

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником группы, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла для работников данной группы.

Размер стимулирующей части ФОТа, отводимый на выплату надбавок за качество работы по каждой из групп (за вычетом надбавки руководителю, устанавливаемой приказом учредителя, при определении денежного веса одного балла для административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), делится на общую сумму баллов, набранную работниками учреждения по каждой из групп. В результате получается денежный вес одного балла для работников каждой из групп.

Далее, в каждой группе денежный вес одного балла умножается на сумму баллов, набранных работником, относящимся к данной группе, таким образом, получается размер надбавок за качество выполняемых работ по результатам работы каждого работника за рассматриваемый период.

г) далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника учреждения, таким образом, получается размер выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

Полученный размер выплат выплачивается равными долями ежемесячно в соответствии с данным Положением.

В случае если работник уволился из данного учреждения и прервал свою трудовую деятельность, то ему при увольнении начисляется выплата за отработанный период работы в

данном учреждении согласно приказу учреждения. Например, Иванов И.И. уволился с 10 августа. Ему надбавку должны выплатить за январь-июль ежемесячно в размере выплаты по сумме баллов, за август - пропорционально отработанным дням аналогично выплате

заработной плате за отработанное время.

При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (увеличение или уменьшение фонда оплаты труда) производится

корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

V. Регламент участия органа государственного общественного самоуправления в распределении стимулирующих выплат

Размеры надбавок за качество работы устанавливаются по результатам оценки выполнения критериев и показателей эффективности деятельности всех работников учреждения.

Разработку критериев и показателей оценки эффективности деятельности, оценку выполнения работниками утвержденных критериев и показателей осуществляет постоянно действующая рабочая комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, созданная для этих целей приказом руководителя образовательного учреждения.

Критерии и показатели оценки эффективности, качества, результативности работы, одобренные рабочей группой по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, утверждаются приказом руководителя.

Результаты оценки оформляются рабочей комиссией в виде оценочных листов. Оценочные листы составляются в одном экземпляре. Работники знакомятся со своими оценочными листами и ставят свою подпись. На основе индивидуальных оценочных листов составляется сводный протокол выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников образовательного учреждения для назначения надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда. Оценочные листы хранятся в личных делах работников в течение 5 лет.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя общеобразовательного учреждения и печатью.

Руководитель учреждения копию протокола с листом согласования передает для рассмотрения и согласования в орган государственного общественного самоуправления и профсоюзную организацию учреждения.

В листе согласования протокола председатель органа государственного общественного самоуправления и председатель профсоюзной организации общеобразовательного учреждения ставят свои подписи и дату согласования и передают в образовательное учреждение.

После получения листа согласования руководитель общеобразовательного учреждения издает приказ о выплате надбавок за качество, интенсивность, результативность и эффективность работы работникам учреждения и передает его в бухгалтерию для ежемесячного начисления стимулирующих выплат.

Решение о выплате ежемесячных надбавок за качество, результативность и интенсивность работы руководителю образовательного учреждения принимается учредителем.

Заседание рабочей комиссии по рассмотрению вопроса об установлении ежемесячных надбавок за качество работы проводятся два раза в год, в январе и в сентябре.

В случае установления комиссией существенных нарушений в оценочных листах представленные листы возвращаются для исправления и доработки.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его показателями, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим

Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников общеобразовательного учреждения по

другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника общеобразовательного учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных показателях, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении сводного оценочного листа вступает в силу.