



Приложение 2  
к коллективному договору  
МКУ ДО ЦВР МП  
06 апреля 2015г

УТВЕРЖДЕНО  
общим собранием трудового  
коллектива МКУ ДО ЦВР МП  
06 ноября 2015г

**Положение  
об образовании и использовании  
фонда стимулирующих выплат работникам муниципального  
казенного учреждения дополнительного образования «Центр  
внешкольной работы и молодежной политики» Степновского  
муниципального района Ставропольского края**

1. Цели, задачи и порядок распределения выплат стимулирующего характера.
- 1.1. В Учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно разделу IV Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Степновского муниципального района Ставропольского края, утвержденного приказом отдела образования администрации Степновского муниципального района №211 от 26.05.2014 г. «Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Степновского муниципального района Ставропольского края». Учреждением могут предусматриваться и другие выплаты стимулирующего характера.
- 1.2. Основное предназначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда работников в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (исполнительный) результат деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.
- 1.3. Положение распространяется на все категории работников Учреждения.

## **1. Общие положения.**

1.1. Положение о выплатах стимулирующего характера образовательного учреждения (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом Министерства образования Ставропольского края № 784-пр от 30.08.2013г. «Об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края»; иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Ставропольского края, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда; ведомственными нормативными правовыми актами.

1.2. Цель оценки результативности деятельности работников – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы и молодежной политики» Степновского муниципального района Ставропольского края (далее Учреждение).

1.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты по соответствующей категории работников.

1.4. Объем средств на выплату стимулирующих выплат формируется на календарный год в пределах объема ассигнований бюджета на оплату труда на планируемый год и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности учреждения.

## **2. Основания и порядок распределения выплат стимулирующего характера.**

2.1. В Учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно раздела IV Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Степновского муниципального района Ставропольского края, утвержденного приказом отдела образования администрации Степновского муниципального района №211 от 26.05.2014 г. «Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Степновского муниципального района Ставропольского края». Учреждением могут предусматриваться и другие выплаты стимулирующего характера.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда работника в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Положение распространяется на все категории работников Учреждения.

2.4. Персональные выплаты устанавливаются с целью повышения профессионального мастерства, производительности и качества труда сотрудников Учреждения.

2.5. Персональные выплаты выплачиваются из доли стимулирующей части ФОТ той категории работников, к которой относится работник в соответствии с новой системой оплаты труда.

2.6. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ не выплачиваются:

- \* работникам, принятым на работу сезонно и временно, по срочному трудовому договору, а также внешним совместителям;

- \* работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

- \* работникам, находящимся в длительном отпуске сроком 1 год;

- \* работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком (первые 6 месяцев);

- \* работникам, вышедшим из длительного отпуска сроком 1 год (первые 6 месяцев).

2.7. В случае ухудшения качества или уменьшения объема выполняемых работ, изменения условий установления надбавок и доплат, а так же при отсутствии средств для выплаты надбавки и доплаты, отменяются полностью или уменьшаются приказом руководителя без двухмесячного предупреждения работников.

2.8. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном соотношении к должностным окладам (ставка заработной платы) или в абсолютных размерах.

2.9. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

2.10. Выплаты стимулирующего характера работникам, привлеченным к дисциплинарному взысканию, не осуществляются.

2.11. Для проведения объективной внешней оценки результативности деятельности работника на основе его пояснительной записки в Учреждении приказом руководителя ОУ создается Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера, осуществляющая свою деятельность согласно Положения о комиссии по распределению стимулирующих выплат и премий работникам Учреждения.

2.12. На основании решения Комиссии ОУ по распределению стимулирующих выплат и премий (далее Комиссия) осуществляется снятие выплат стимулирующего характера по следующим причинам:

- окончание срока действия выплат;

- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;

- снижение качества работы, за которую были определены выплаты;

- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;

- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов Учреждения);
- за некорректное отношение к обучающимся (воспитанникам), родителям и коллегам, повлекшее за собой моральный ущерб пострадавшей стороны, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника Учреждения;
- за нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- за порчу имущества и нанесение материального ущерба Учреждению;
- за нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- за грубое нарушение санитарно – эпидемиологического режима.

Выплаты могут быть сняты приказом руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

### 2.13. Выплаты за качество выполняемых работ.

2.13.1. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда;
- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества деятельности.

2.13.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей результативности и эффективности работы, утверждаемого Учреждением, по итогам работы за 1 и 2 полугодие.

2.13.3. При разработке Перечня критериев и показателей результативности и эффективности работы учитывается весь спектр профессиональной деятельности работников. Данный Перечень критериев и показателей результативности и эффективности работы может быть дополнен с учетом изменения условий осуществления и результативности образовательного процесса по мере необходимости Комиссией по установлению выплат стимулирующего характера. Количество выставляемых баллов за конкретный показатель является фиксированным, но может быть изменен.

2.13.4. Основанием для оценки результативности деятельности педагогических работников служит пояснительная записка, составленная на основании портфолио, которое раскрывает профессиональные достижения, т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, воспитанников, вклад работника в развитие системы образования, воспитания и содержания за определенный период времени, а также участие в общественной жизни Учреждения.

Пояснительная записка заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его деятельности, на основе Перечня критериев и показателей результативности и эффективности работы

и содержит самооценку его труда, согласовывается с заместителями директора и руководителями МО по подчинению.

2.14. Порядок рассмотрения вопроса о стимулирующих выплатах работников по результатам труда устанавливаются соответствующим Положением о порядке работы Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера Учреждения.

2.15. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя Учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Администрация Учреждения оставляет за собой право распределения персональных ежемесячных выплат (кроме выплат за качество выполняемых работ) без участия Комиссии по представлению руководителей структурных подразделений.

2.16. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам Учреждения планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла (процента) также осуществляется отдельно для педагогических работников, отдельно для остальных категорий работников.

2.17. Расчет стоимости одного балла (процента) для педагогических работников производится согласно формуле:

$Ст = (\text{ФОТ}_{\text{лим. пед.}} - \text{ФОТ}_{\text{окл. пед.}} - \text{ФОТ}_{\text{комп. пед.}} - \text{ФОТ}_{\text{ст ив пед.}}) : Кб,$   
Где Ст – стоимость одного балла (процента);

ФОТ<sub>лим. пед.</sub> – лимитный фонд оплаты труда педработников;

- ФОТ<sub>окл. пед.</sub> – фонд оплаты труда педработников по должностным окладам;

- ФОТ<sub>комп. пед.</sub> – фонд оплаты труда на выплаты компенсационного характера педработников;

- ФОТ<sub>ст ив пед.</sub> – фонд оплаты труда иных выплат стимулирующего характера педработников;

- Кб – количество утвержденных баллов для педработников.

2.18. Расчет стоимости одного балла (процента) прочего персонала производится согласно формуле:

$Ст = (\text{ФОТ} - \text{ФОТ}_{\text{окл. пр.}} - \text{ФОТ}_{\text{комп.}} - \text{ФОТ}_{\text{ст ив}}) : Кб,$

Где Ст – стоимость одного балла (процента);

ФОТ – общий фонд оплаты труда прочего персонала учреждения;

- ФОТ<sub>окл. пр.</sub> – фонд оплаты труда прочего персонала по должностным окладам;

- ФОТ<sub>комп.</sub> – фонд оплаты труда на выплаты компенсирующего характера;

- ФОТ<sub>ст ив.</sub> – фонд оплаты труда иных выплат стимулирующего характера;

- Кб – количество утвержденных баллов (процентов) для остальных работников учреждения образования

2.19. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим

квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда Учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

3. В Положение об образовании и использовании фонда стимулирующих выплат учреждения могут вноситься изменения.

4. Настоящее Положение вступает в силу с 6 апреля 2015 года.

Муниципального  
образования «Центр  
«Степцовского  
района»

Получили от администрации и исполнили все  
предложенные работы. Мы до сих пор  
продолжаем работать;  
(вместе) все время

Директор МКУ до УРР  
В. И. Шелестка

