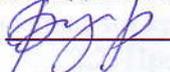


СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК
«Кондинского УЦ»

 В.Г. Бушманов

ПРИНЯТО

общее собрание трудового коллектива
Протокол от 24.03.2020 г.



УТВЕРЖДЕНО

Приказ №16 от 06.04.2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Кондинский учебный центр» (МБОУ ДО «Кондинский УЦ»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании действующего законодательства, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников МБОУ ДО «Кондинского УЦ» (далее – образовательное учреждение или учебный центр), коллективным договором и другими нормативно-правовыми документами администрации Кондинского района.

Действие локального акта продолжается до замены на новый акт. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.2. Настоящее Положение определяет механизм распределения фонда стимулирующих выплат учреждения для материального стимулирования работников учреждения, с целью усиления заинтересованности работников МБОУ ДО «Кондинского УЦ» в развитии творческой активности, инициативы и повышения эффективности при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, закрепления в образовательном учреждении высококвалифицированных кадров, а также поощрение за выполненную работу.

1.3. Положение распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.4. Стимулирующие выплаты учитываются в Фонде стимулирования (фонд стимулирования - ФС) и входят в состав фонда оплаты труда финансируемого за счет субсидии на выполнение муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности.

Величина фонда стимулирования рассчитывается при составлении тарификации на учебный год, прописывается в штатном расписании, утвержденном приказом директора и проверяется Управлением образования в рамках текущего ведомственного контроля.

1.5. Данное Положение разработано с учетом специфики деятельности учреждения, реализации образовательных программ, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла учреждения, позиционирования на рынке образовательных услуг.

1.6. Размер выплат устанавливается комиссией по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия), утвержденной приказом директора.

1.7. Выплата руководителю осуществляется из директорского фонда на основании приказа начальника Управления образования.

1.8. На стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

1.9. ФС является источником следующих видов выплат:

За интенсивность и высокие результаты работы,

За качество выполняемых работ,

Премияльные выплаты по итогам работы.

2. Критерии и показатели оценки труда работников

2.1. При оценке труда в образовательном учреждении учитываются критерии и показатели, отраженные в приложениях к настоящему положению, в которых указан размер выплат по критериям, показателям, принципы распределения.

2.2. Премия начисляется за фактически отработанное время. Размер ежемесячного премирования составляет процентное отношение от установленного должностного оклада, с учетом надбавок к нему на основании решения (протокола) комиссии и приказа директора.

2.3. Премии могут устанавливаться учреждением самостоятельно: не ограничиваются предельными размерами и выплачиваются на основании приказа образовательного учреждения.

2.4. Работники образовательного учреждения премируются в соответствии с разделом 6 Положения об оплате труда.

2.5. Все выплаты стимулирующего характера, определенные настоящим положением, выплачиваются в пределах финансирования расходов, направляемых на оплату труда работников образовательного учреждения, производится в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и осуществляется из следующих источников:

- средств бюджета Кондинского района для должностей работников организаций дополнительного образования;
- средств, поступающих от приносящей доход деятельности;
- средств субсидии на софинансирование расходных обязательств на повышение оплаты труда педагогических работников, направляемые на выплаты стимулирующего характера.

2.6. Выплаты стимулирующего характера из внебюджетных средств (за счет средств от приносящей доход деятельности) производятся на основании решения комиссии и приказа директора, регламентируется как настоящим положением, так и положением о расходовании внебюджетных средств.

3. Порядок установления выплат стимулирующего характера

3.1. Ежемесячно и (или) ежеквартально (по решению Комиссии), до 25 числа текущего месяца, заместителями директора (руководителями структурных подразделений) предоставляется информация о выполнении планов работы, трудовой и исполнительской дисциплины работниками образовательного учреждения, а также на основании представленных работниками индикаторно - рейтинговых карт (приложение №2).

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в процентах от должностного оклада, тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

3.3. Выплаты стимулирующего характера начисляются Комиссией совместно с бухгалтером, оформляется приложением к протоколу, который утверждается приказом директора.

3.4. Комиссия при рассмотрении индикаторно - рейтинговых карт, представленной информации, утверждает стоимость одного балла (может быть равен проценту, баллу или в твердых рублях) с фиксированием в протоколе заседания комиссии.

3.5. Комиссия вправе пересматривать параметры и критерии эффективности деятельности работников по собственной инициативе, на основании действующих нормативно-правовых актов и/или на основании предложений работников.

3.6. По усмотрению администрации (директора) учреждения размер стимулирующей выплаты работнику(ам) может изменяться в большую сторону, на основании фактов, предложенных на рассмотрении комиссии.

3.7. Комиссия по установлению стимулирующих выплат производит расчет в пределах средств, выделенных на выплаты стимулирующего характера (премии).

3.8. В случае превышения лимита средств, выделенных на выплаты стимулирующего характера набранные баллы (проценты) премиальных уменьшаются поровну у каждого работника учебного центра, либо выплачиваются за счет экономии по фонду стимулирования.

3.9. При образовании экономии по выплатам стимулирующего характера учреждение имеет право перераспределить создавшуюся экономию на выплаты по итогам работы и (или) суммировать к фонду стимулирования в следующем месяце.

3.10. Выплаты стимулирующего характера производится из фонда стимулирования, а также из внебюджетных средств (средств от приносящей доход деятельности);

3.11. Порядок осуществления доплаты до целевого показателя.

3.11.1. Средства, выделенные на повышение оплаты труда педагогических работников, направляются на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам учебного центра, осуществляющим образовательную деятельность, а также выполняющих обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организацией образовательной деятельности.

3.11.2. Средства, выделенные на повышение оплаты труда педагогических работников, распределяются на основании настоящего положения, по решению комиссии с фиксированием в протоколе заседания комиссии.

3.11.3. Размер доплаты зависит от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям (приложение №3) и устанавливается комиссией в соответствии с разделом 3 настоящего положения.»

4. Порядок распределения фонда стимулирующих выплат

К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату и подразделяются на:

За интенсивность и высокие результаты работы,

За качество выполняемых работ,

Премияльные выплаты по итогам работы,

Единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам (раздел 6 Положения об оплате труда),

4.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- Высокую результативность работы.

- Участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты и категории получателей закреплены в приложении №1. Выплата устанавливается на срок не более одного года и осуществляется ежемесячно.

Выплата устанавливается работникам учебного центра в соответствии с **Положением об оплате труда**.

4.1.1. В случае невыполнения должностных обязанностей, зафиксированных приказом руководителя, а также в случае получения работником дисциплинарного взыскания (замечание, выговор), в установленном порядке, выплата приостанавливается до момента снятия дисциплинарного взыскания.

Решение о приостановлении выплаты за интенсивность и высокие результаты или выплате ее не в полном объеме, определяется ежемесячно руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном трудовым законодательством;

4.1.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится одновременно с заработной платой за отработанное время и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.1.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику может быть приостановлена за:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;

- нарушение Правил техники безопасности и охраны труда (в том числе инструкций по охране труда и пожарной безопасности), повлекших за собой травмы среди учащихся и работников;

- обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной работы, нанесение физического и морального вреда) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение норм педагогической этики на основании результатов расследования;

- ухудшение показателей его работы, снижение её качества;
- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение приказов по образовательному учреждению, распоряжений учредителя, локальных нормативных актов, Устава образовательного учреждения;
- невыполнение решений педсовета, приказов по выполнению определенного задания;
- некачественное, неправильное оформление установленной отчетности, документов, недостоверность отчетных данных, нарушение сроков предоставления;
- необоснованный отказ от выполнения задания вышестоящего руководителя, участия в методической работе, мероприятиях;
- невыполнение функциональных обязанностей, определенных должностной инструкцией;
- халатное отношение к материально-технической базе;
- наличие замечаний по результатам проверок внутренней, районной и окружной комиссией.

4.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности отдельных категорий работников.

Выплата устанавливается работникам учебного центра в соответствии с **Положением об оплате труда**.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор представлен в исчислимом формате (в единицах, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов, индикаторно - рейтинговых карт (ИРК) – приложение №2 к настоящему положению.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора), устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей эффективности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

Единый перечень показателей эффективности деятельности работников установлен в приложении №1 и приложении №2 к настоящему положению.

Выплата устанавливается на срок не более одного года. Периодичность осуществления выплаты за качество работы - ежемесячная.

Параметры и критерии ИРК вправе пересматриваться по инициативе администрации, педагогических и других работников учреждения или на основании их предложений.

4.2.1. Порядок определения данной выплаты:

- заполнение ИРК работниками и предоставление председателю Комиссии по распределению фонда стимулирования. Представленные ИРК после указанных Комиссией сроков не рассматриваются;
- не подтвержденные документально данные в ИРК Комиссией не рассматриваются;
- проведение заседания Комиссии по проверке ИРК, определению количества баллов по каждому работнику и установлению стоимости одного балла с фиксированием в протоколе заседания комиссии (комиссия вправе осуществлять проверку достоверности предоставляемых материалов/фактов);
- утверждение стоимости одного балла (может быть равен проценту и/ или в твердых рублях) с фиксированием в протоколе заседания комиссии;
- предоставление директору учреждения протокола заседания Комиссии для утверждения приказом;
- в случае несогласия с решением комиссии директор направляет в профсоюз заявление о пересмотре размера выплаты с документальным обоснованием;
- предоставление в бухгалтерию приказа для начисления стимулирующей выплаты, являющейся частью заработной платы.

4.2.2. Периодичность заполнения ИРК определяется Комиссией и может заполняться: ежемесячно, за квартал, за полугодие, раз в год.

4.3. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за определенный период (год, полугодие, квартал) в соответствии с коллективным договором, **Положением об оплате труда**, настоящим Положением.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого в соответствии с Положением об оплате труда. Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности

Порядок и основания для установления выплаты по итогам работы закреплены в приложении №1, коллективном договоре.

Показатели, за которые производится **снижение размера премиальной выплаты** по итогам работы, устанавливаются в соответствии с таблицей 11 Положения об оплате труда.

4.4. В случаях и порядке, установленных коллективным договором, по согласованию с Управлением образования может осуществляться единовременное **премирование работников к юбилейным и праздничным датам** за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности, но не позднее месяца, следующего после наступления события.

5. Порядок утверждения и внесения изменений в положение

5.1. Изменение в настоящее Положение вносятся на основании действующих нормативно-правовых документов, по предложению руководителя учреждения, педагогического совета, общего собрания работников и утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения.

5.2. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат устанавливаются учреждением самостоятельно и по мере необходимости, с учетом специфики деятельности учреждения, личного вклада каждого работника в общие результаты работы учреждения, закрепляются в коллективном договоре и настоящим Положением.