

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации МБУДО «Дом детского творчества» пос. Мостовского


 Т.Н.Новикова

Протокол от «26» 08 2015 год № 16



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУДО «Дом детского творчества» пос. Мостовского

 Ж.А.Тупичкина

«26» 08 2015 год



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» поселка Мостовского муниципального образования Мостовский район

II. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда
Стимулирующая ~~часть~~ фонда оплаты труда работников ОУ (ФОТст) определяется по формуле - $ФОТст = ФОТ_{\text{ОУ}} \times Д_{\text{ст}}$, где
 $ФОТ_{\text{ОУ}}$ - фонд оплаты труда работников ОУ на соответствующий бюджетный год;
 $Д_{\text{ст}}$ - стимулирующая доля $ФОТ_{\text{ОУ}}$

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ определяется исходя из размеров стимулирующей доли фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, указанных в разделе I настоящего Положения, к объему фонда оплаты труда работников ОУ за соответствующий год.

III. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда
За счет стимулирующей части фонда оплаты работникам образовательного учреждения обеспечивается система следующих стимулирующих выплат: поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу.
Из стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляются поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу всем работникам

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБУДО «Дом детского творчества» пос. Мостовского (далее по тексту – ОУ) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда работников. Настоящее Положение определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ.

В соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 01 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», определен механизм формирования, и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

Значение стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ от общего фонда оплаты труда работников образовательного учреждения составляет: 30%, к объему фонда оплаты труда работников учреждения за соответствующий год.

В целях достижения прозрачности и гласности оценки выполнения, утвержденных критериев и показателей и выплаты ежемесячных надбавок за государственные награды, поощрительных выплат по результатам оценки выполнения каждым работником, утвержденных критериев и показателей, оформляется справочно-информационная папка.

В указанной папке размещаются краевые, районные и образовательные нормативно - правовые документы, регулирующие НСОТ труда работников ОУ, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ, утвержденные критерии и показатели работы по каждой должности, нормы, согласованные с профсоюзной организацией учреждения. На профсоюзном стенде ОУ размещается Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ).

II. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников ОУ (ФОТст) определяется по формуле - $ФОТст = ФОТоу \times Дст$, где

$ФОТоу$ – фонд оплаты труда работников ОУ на соответствующий бюджетный год;

$Дст$ – стимулирующая доля $ФОТоу$

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

III. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

За счет стимулирующей части фонда оплаты работникам образовательного учреждения обеспечивается система следующих стимулирующих выплат: поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу.

Из стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляются поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу всем работникам

образовательного учреждения, в том числе совместителям, на основе оценки выполнения установленных критериев и показателей работы.

Поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника ОУ. Критерии и показатели деятельности работников ОУ (кроме руководителя общеобразовательного учреждения, критерии и показатели) утверждаются руководителем ОУ в разрезе должностей по согласованию с профсоюзной организацией учреждения.

Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется 1 раз в месяц. Установление условий премирования, не связанных с результативностью работы, не допускается.

IV. Порядок установления размера поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения

4.1. В ОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 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;

4.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.3. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премиальных выплатах работникам, утвержденного локальным актом учреждения

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам ОУ за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной с разнообразием программ;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, региональных, краевых и муниципальных программ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения сроком на 1 квартал. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ работнику ОУ устанавливается руководителем учреждения, с учетом выполнения работником утвержденных учреждением критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы.

4.6. Выплата премий осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ:

- подготовка учреждения к учебному году;

- подготовка и проведение мероприятий (различного уровня, научно-методического, социокультурного и другого характера).

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

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

- участие в инновационной деятельности;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;

4.8. Размер премии определяться в баллах, определенных в критериях оценки деятельности педагогов дополнительного образования, методиста, педагога-организатора. Размер премии по итогам работы не ограничен.

4.9. Размеры поощрительных выплат за результативность и эффективность работы из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ОУ устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы всех работников, в том числе и руководителя. Для оценки результативности и эффективности работы работников ОУ утверждается перечень критериев и показателей работы с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании учреждения. По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности работы работников. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется рабочей комиссией ОУ, созданной для этих целей, с участием профсоюзной организации учреждения.

Размер поощрительных выплат по результатам работы работникам учреждения определяется следующим образом:

а) определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ, отводимый на выплату поощрительных надбавок по результатам работы работникам ОУ;

б) на основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников ОУ в конце марта, июня, сентября, декабря производится подсчет баллов за соответствующий период по всем критериям и показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы работников составляется итоговый 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) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на поощрительные выплаты, делится на общую сумму баллов, набранную работниками ОУ. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

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

Полученный размер поощрительных выплат за результативность и эффективность работы выплачивается равными долями ежемесячно в течении следующего квартала, в соответствии с данным Положением.

В случае если работник уволился из данного образовательного учреждения и продолжает работать в другом образовательном учреждении, ему выдается копия оценочного листа, протокола для начисления поощрительных выплат по результатам работы в образовательном учреждении, в котором были рассмотрены результаты его работы. Выплата поощрительных выплат в этом случае осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения, в котором работник продолжил работу.

В случае если работник уволился из данного образовательного учреждения и прервал свою трудовую деятельность (например, вышел на пенсию, или не работает), то ему поощрительная выплата за результаты работы в данном образовательном учреждении не выплачивается.

При изменении в течение периода, на который установлены размеры поощрительных выплат за результативность и эффективность работы, размера стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ, производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

V. Регламент участия органа государственно-общественного самоуправления в распределении стимулирующих выплат

Оценку выполнения педагогами дополнительного образования, методистами, педагогом-организатором утвержденных критериев и показателей осуществляет рабочая комиссия, с участием представителя органа профсоюзной организации учреждения, включенного в состав комиссии.

Каждый работник ОУ, в том числе и совместитель, имеет право представить в рабочую комиссию оценочный лист о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период.

На основании выше утвержденных критериев ежеквартально до 24 марта, июня, сентября, декабря педагоги сдают портфолио и заполненный оценочный лист в рабочую комиссию, с целью установления динамики развития показателей качества работы педагогов.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист. Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников ОУ. Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается 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 ОУ и печатью. Руководитель ОУ копию протокола с листом согласования и

сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в профсоюзную организацию учреждения.

В листе согласования протокола председатель профсоюзной организации ОУ ставит свои подпись и дату согласования и передаёт в ОУ. После получения листа согласования протокола с профсоюзной организацией учреждения руководитель ОУ издает приказ о выплате поощрительных выплат за результативность и эффективность работы работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для начисления поощрительных выплат.

Рабочая комиссия изучает полученные материалы и оценивает достижения педагогов в баллах, рассчитывает стоимость балла, подсчитывает сумму материальных выплат в рублях и утверждает полученные материалы.

Выплаты начисляются на основании приказа директора Учреждения по согласованию с профсоюзом.

Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов. Данный журнал находится на ответственном хранении у руководителя учреждения. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел образовательного учреждения.

Для установления поощрительных выплат за результативность и эффективность работы руководителю образовательного учреждения администрация образовательного учреждения направляет письмо об установлении поощрительных выплат руководителю учреждения с приложением копий листа согласования, протокола, аналитической справки и оценочного листа с результатами оценки выполнения утвержденных критериев и показателей.

Заседания комиссии по рассмотрению вопроса установления ежемесячных поощрительных выплат по результатам работы проводятся в конце каждого квартала.

В случае несогласия работника с результатами оценки и баллами, он вправе подать, в течение 5 дней, письменное заявление о своем не согласии 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 ОУ по другим основаниям рабочей комиссией не принимаются и не рассматриваются, а рабочая комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление, осуществить проверку и предоставить письменный ответ заявителю в течение 5 дней по результатам проверки. В случае установления факта нарушения норм настоящего Положения, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

Решение рабочей комиссии вступает в силу по истечению 10 дней.