приложение 2

Согласовано
Председатель ПК МКУ ДО СШ
_____ Т.В. Черебилова

Утверждено
приказом МКУ ДО СШ
от « 07 » июня 2023 г. № 23

Положение
об образовании и использовании фонда стимулирующих выплат работникам муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» с. Дивное.

1. Общие положения

1.1.Настоящее Положение разработано в целях образования и использования фонда стимулирующих выплатах работников МКУ ДО СШ (далее - работников учреждения) в соответствии с пунктом 3 Положения о системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края, утвержденного постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», постановлением главы администрации Апанасенковского муниципального района Ставропольского края от 22 октября 2008 года № 298 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных муниципальных учреждений Апанасенковского муниципального района Ставропольского края » (в редакции постановлений администрации Апанасенковского муниципального района Ставропольского края от 30 декабря 2011 года № 728-п, от 28 января 2015 года № 27-п, от 09 февраля 2017 года № 42-п, от 25 мая 2017 года № 219-п), приказом отдела образования администрации Апанасенковского муниципального района Ставропольского края от 24 августа 2018 года № 601 «Об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных образовательных учреждений и муниципальных казенных учреждений образования «Информационно-методического центра» и «Центра обслуживания учреждений образования»

1.2. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы
- за качество выполняемых работ
- за стаж непрерывной работы
- премиальные выплаты по итогам работы

1.3.Стимулирование работников учреждения производится в пределах утвержденного лимитного фонда стимулирующих выплат на планируемый год по учреждению.

1.4.Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ могут устанавливаться работникам учреждения один раз в год по состоянию на 1 сентября по результатам работы за прошедший учебный год по основной должности, которые проработали не менее 1 года в данном учреждении.

1.5.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;
- работникам, вышедшим из длительного отпуска сроком 1 год.

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

1.7. Размер надбавок (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда

2.Образование фонда стимулирующих выплат работникам МКУ ДО СШ.

2.1.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 предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждений.

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

2.2.Фонд стимулирующих выплат по учреждению может увеличиваться за счет:

- сокращения штатной численности штатного расписания;
- снижения компенсационных доплат;
- экономии фонда оплаты труда;
- за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

3.Использование фонда стимулирующих выплат работникам МКУ ДО СШ.

3.1.За качество и результативность труда выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников, проводимого на основании утвержденных критериев за прошедший учебный год 1 раз в год по состоянию на 1 сентября .

3.2. Мониторинг и оценка результативности деятельности работников учреждения осуществляется с участием рабочей группы, в целях обеспечения гласности и прозрачности процедур мониторинга и оценки.
3.3. Рабочая группа рассматривает и согласовывает суммы баллов оценки результативности работы, размеры поощрительных надбавок работникам учреждения с учетом представительного органа работников.
3.4. Расчет стоимости одного балла осуществляется отдельно для педагогических и для остальных работников.
3.5.Расчет стоимости одного балла для педагогических работников учреждения производится согласно формуле:
Ст кач= (ФОТлим.пед.. - ФОТ окл пед - ФОТ комп.пед – ФОТ ст ивпед.): Кб,
Где Ст – стоимость одного балла;
ФОТлим пед – лимитный фонд оплаты труда педработников;
- ФОТ окл пед – фонд оплаты труда педработников;
- ФОТ комп.пед– фонд оплаты труда на выплаты компенсационного характера педработников;
- ФОТ ст ив пед. – фонд оплаты труда иных выплат стимулирующего характера педработников;
- Кб – количество баллов для педработников.
3.6.Расчет стоимости одного балла по учреждению (кроме педработников учреждения) производится согласно формуле:
Ст= (ФОТ - ФОТ шт.- ФОТ тар - ФОТ комп. – ФОТ ст ив): Кб,
Где Ст – стоимость одного балла;
ФОТ – общий фонд оплаты труда учреждения;
- ФОТ шт – фонд оплаты труда по штатному расписанию;
- ФОТ тар – фонд оплаты труда по тарификации;
- ФОТ комп – фонд оплаты труда на выплаты компенсирующего характера;
- ФОТ ст ив – фонд оплаты труда иных выплат стимулирующего характера;
- Кб – количество баллов для остальных работников учреждения .
3.7. Размер стимулирующих выплат за выполнение показателей качества заместителю руководителя определяется за прошедший учебный год 1 раз в год по состоянию на 1 сентября в зависимости от количества набранных процентов.

Стимулирующая выплата за выполнение показателей качества заместителя руководителя определяется путем умножения должностного оклада заместителя директора на количество набранных процентов.
3.8.На основании листа согласования, протокола утверждения сводного оценочного листа выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда и согласованного с профсоюзной организацией (отраженного в листе согласования), а также данных по персональным размерам надбавок работников муниципальных учреждений образования, издается приказ руководителя учреждения образования на соответствующий период.

4.Премирование работников учреждения.

4.1. Премиальные выплаты по итогам работы.

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

по итогам работы за календарный год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам учреждения в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- государственными наградами;

- ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

- наградами Ставропольского края;

- Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

К юбилейным датам казенного учреждения при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда казенного учреждения на основании приказа руководителя.

4.2.Премиальные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения.

Оценку эффективности работы работников учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников учреждения устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися казенного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места), краевых (не ниже 3 места)и муниципальных (не ниже 1 и 2 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

- проведение на базе казенной организации или участие казенного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) и муниципальных (не ниже 1 и 2 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. - до 100%;

- проведение на базе учреждения или участие учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях - до 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - до 100%;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками до 100%;

- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) - до 100%;

- к юбилейным датам казенного учреждения при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет) - до 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств учреждения.

4.3. Премирование директора производится приказом по отделу образования.

4.4. Премии выплачиваются работникам учреждения на основании приказа по образовательному учреждению.

4.5. Работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, премии не выплачиваются в течение срока его действия.

4.6. Премия может начисляться за фактически отработанное время как в процентном выражении, так и в суммовом. Лицам, уволившимся премия не начисляется.

4.7. Работники, совершившие мелкое хищение государственной собственности, прогул без уважительной причины, появившиеся на работе в нетрезвом состоянии, либо отсутствовавшие на работе более трех часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня без уважительной причины, опоздавшие на работу или самовольно ушедшие с работы, что подтверждается приказом по школе, лишаются премии полностью в том квартале, в котором совершены эти нарушения трудовой дисциплины.

4.8. Работники, привлеченные к уголовной ответственности за преступления или к административной ответственности за хулиганские действия, пьянство, лишаются премии полностью, при этом не имеет значения связан совершенный поступок с работой или нет.

4.9. Основанием для лишения премии могут быть:

- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы на педагогов (низкое качество воспитательной и учебной работы) и персонал (невнимательное отношение к детям);
- халатное отношение к учебно-материальной базе;
- детский травматизм по вине (недосмотру) работника учреждения;
- рост детской заболеваемости, связанной с нарушениями санитарного режима;
-высокий уровень заболеваемости работника (злоупотребление больничными листами).

5. Регламент работы рабочей группы.

5.1.Рабочая группа по распределению стимулирующих выплат работникам выбирается на собрании трудового коллектива, сроком на один год и утверждается приказом руководителя учреждения.

5.2. Заседания рабочей группы проводятся по мере необходимости.

5.3.На заседаниях рабочая группа:

- рассматривает оценочные листы, подтвержденные аналитическим отчетом, составленные работником учреждения, оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда;
- заполняет сводный оценочный лист оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда;
- составляет протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.4.Решения рабочей группы принимаются простым большинством голосов.

5.5. В случае установления рабочей группой не соответствия утвержденным критериям и показателям результативности и эффективности работы на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, представленные результаты возвращаются работникам для исправления и доработки.

6.В Положение об образовании и использовании фонда стимулирующих выплат работникам МКУ ДО СШ могут вноситься изменения.

7. Настоящее положение вступает в силу с 1 августа 2023 года.