

ПРИНЯТО  
Общим собранием трудового коллектива  
МБУ ДО ЦВР  
Протокол №1 от «28» июля 2023г.

Учено мнение  
первичной профсоюзной организации  
МБУ ДО ЦВР  
(протокол от №1 «28» июля 2023г.)  
Председатель  
первичной профсоюзной организации  
 Холостова С.А.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО ЦВР



## Положение о порядке распределения стимулирующего фонда

### в МБУ ДО ЦВР

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса РФ, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устава МБУ ДО ЦВР, в соответствии с постановлением Администрации Волгодонского района от 29.10.2021 № 804 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Волгодонского района Ростовской области», приказом Отдела образования администрации Волгодонского района от 29.10.2021г. № 486 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Волгодонского района, подведомственных Отделу образования администрации Волгодонского района Ростовской области», во исполнение Федерального закона от 13.07.2020 № 189-ФЗ «О государственном (муниципальном) социальном заказе на оказание государственных (муниципальных) услуг в социальной сфере», постановления Администрации Волгодонского района от 12.04.2023 № 274 «Об организации оказания муниципальных услуг в социальной сфере по направлению деятельности «реализация дополнительных образовательных программ (за исключением дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств)» на территории Волгодонского района», постановления Администрации Волгодонского района от 11.04.2023 № 269 «О Порядке формирования муниципальных социальных заказов на оказание муниципальных услуг в социальной сфере, отнесенных к полномочиям органов местного самоуправления Волгодонского района, о форме и сроках формирования отчета об их исполнении»

1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников МБУ ДО ЦВР устанавливается следующими нормативными документами:

а) Коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

б) Настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним локальными нормативными актами органов самоуправления и руководителя МБУ ДО ЦВР.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества учебно-воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, а также оказания материальной помощи работникам.

Стимулирование труда работников производится в соответствии с настоящим Положением, которое утверждается руководителем учреждения, с учетом мнения представительного органа работников и принимается на общем собрании учреждения.

Положение о стимулировании распространяется на всех работников учреждения, исключая руководителя.

1.4. Настоящее Положение регламентирует порядок стимулирования труда и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ ДО ЦВР.

## **2. Формирование фонда оплаты труда учреждения и его распределение**

2.1. Формирование фонда оплаты труда МБУ ДО ЦВР осуществляется Учредителем в пределах объема финансовых средств, предоставляемых образовательному учреждению на реализацию основных общеобразовательных программ на текущий финансовый год, определенного с учетом норматива финансирования, поправочных (повышающих) коэффициентов, количества обучающихся в образовательном учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда МБУ ДО ЦВР состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3. Источниками стимулирующих выплат являются:

- стимулирующая часть фонда оплаты труда;
- средства экономии фонда заработной платы (базовой части фонда оплаты труда).

## **3. Порядок установления стимулирующих выплат**

3.1. Все стимулирующие выплаты работникам осуществляются в соответствии с настоящим Положением, решением Комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, утверждённой приказом директора МБУ ДО ЦВР.

3.2. Деятельность Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда:

3.2.1. В учреждении создаётся единовременная Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.2.2. В состав комиссии входят:

- директор МБУ ДО ЦВР – председатель комиссии – 1 чел.;
- представители работников образовательного учреждения: представители профсоюзной организации либо иного представительного органа работников МБУ ДО ЦВР - 1 чел.; иные представители, избираемые работниками МБУ ДО ЦВР в установленном порядке – 1 чел.

Из состава комиссии избирается секретарь.

3.2.3. Состав комиссии утверждается приказом по учреждению.

3.2.4. Педагог-организатор представляет в комиссию информацию по итогам периода о показателях деятельности работников МБУ ДО ЦВР. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда рассматривает вопрос о

стимулировании каждого работника в соответствии с поданными заявлениями (Приложение 1) и с учётом достигнутых показателей. В случае, если работник не подал заявление, выплаты стимулирующего характера ему не производятся.

3.2.5. Деятельность комиссии считается легитимной при присутствии на заседании 2/3 и больше ее списочного состава. Решение комиссии считается правомочным, если за него проголосовало более 50% присутствующего на заседании списочного состава комиссии.

3.2.6. Заседания комиссии проводятся по мере поступления финансовых средств и оформляются протоколами, которые подписываются председателем комиссии и секретарём.

3.2.7. Протокол заседания комиссии направляется директору МБУ ДО ЦВР для издания приказа о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ ДО ЦВР.

3.3. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

за востребованность дополнительных общеразвивающих программ;

иные выплаты стимулирующего характера.

Показатель «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом:

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0$$

, где

$V_{\text{пед}}$  – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$  – фактическое число обучающихся в  $i$ -й группе,

$O_{\text{макс } i}$  – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в  $i$ -й группе,

$n$  – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если  $V_{\text{пед}} < 60\%$ , то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если  $V_{\text{пед}} \geq 60\%$ , то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$$

, где

$СВ$  – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

$ДО$  – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом показателей и критериев, самоанализа педагога ДО (Приложения 2,3), позволяющих оценить результативность и качество его работы. Показатели и критерии утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.4. Стимулирующие выплаты назначаются в течение года и могут носить постоянный (год, полгода, квартал, учебная четверть, месяц) и разовый характер. Сумма стимулирующих выплат определяется в пределах финансовых средств учреждения стимулирующей части ФОТ.

3.5. Руководитель имеет право производить стимулирующие выплаты работникам по нескольким пунктам, либо не производить стимулирующих выплат работникам в связи с недостаточной интенсивностью труда и качеством работы, недостаточностью финансовых средств.

3.6. Основаниями для снятия на определенный период стимулирующих выплат работникам МБУ ДО ЦВР являются:

- дисциплинарные взыскания;
- конфликтные ситуации с участниками воспитательно-образовательного процесса;
- нарушения режима работы учреждения или его Устава;
- нарушения охраны жизни и здоровья участников воспитательно-образовательного процесса;
- нарушения в области охраны труда и техники безопасности, обеспечения безопасных условий для воспитательно-образовательного процесса.

#### **4. Апелляции работников учреждения к экспертной комиссии и порядок внесения изменений в распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников**

4.1. С момента заполнения и представления оценочного листа экспертной комиссией работнику последний в течение 5 рабочих дней вправе подать, а экспертная комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

4.2. Основанием для подачи заявления работником может быть:

- факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением правовых норм;
- технические/математические ошибки, допущенные при подведении итогов.

4.3. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

4.4. Экспертная комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 2 рабочих дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

#### **5. Порядок отмены Положения, внесение в него изменений и дополнений**

5.1. Настоящее Положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только по решению Общего собрания.