

СОГЛАСОВАНО  
Председатель Первичной  
профсоюзной организации  
МБУ ДО «ДЭКОЦ»

  
Р.М. Гаврильчик  
« 17 » февраля 2016 г.  
Протокол № 7

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУ ДО «ДЭКОЦ»

  
Т.С. Вадичупова  
« 17 » февраля 2016 г.  
Приказ № 7

## ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников  
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Детский этнокультурно – образовательный центр»

### I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский этнокультурно – образовательный центр» (далее – учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Положением о размерах и условиях оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский этнокультурно-образовательный центр».

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности работников по совершенствованию спортивного мастерства обучающихся.

1.4. Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня работников на достижение высоких результатов.

### II. Условия стимулирования

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных и внебюджетных средств.

В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах ФОТ по всем категориям работников списочного состава по основной работе без учета внешних совместителей ежемесячно или ежеквартально по результатам труда работников образовательного учреждения, за исключением выплаты - за выслугу лет.

2.3 Для назначения стимулирующих выплат в учреждении создается комиссия по распределению стимулирующих выплат, состав которой утверждается приказом директора, комиссионно рассматривается и составляется протокол на основании которого издаётся приказ о стимулирующих выплатах.

2.4. Основанием для стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения являются показатели качества и результативности профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев в установленных баллах, утвержденных данным положением.

2.6. При наличии у работника дисциплинарного взыскания, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

### **III. Формирование фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты**

1. При формировании фонда оплаты труда на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и стимулирующие выплаты предусматриваются 30 процентов от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях от фонда оплаты труда.

2. Фонд компенсационных и стимулирующих выплат рассчитывается 1 раз по состоянию на 1 сентября ежегодно и перерасчету не подлежит, за исключением случаев значительного изменения фонда должностных окладов или тарифных ставок (окладов) (изменение размера базового оклада, значительные изменения штатного расписания).

3. Фонд компенсационных и стимулирующих выплат  $F_{кс}$  определяется по формуле:

$$F_{кс} = F_{до} \times 30\%, \text{ рублей}$$

где:

$F_{до}$  - фонд должностных окладов или тарифных ставок (окладов), а также иных выплат работников с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по состоянию на 1 сентября согласно утвержденной тарификации и штатному расписанию.

4. Фонд оплаты труда на стимулирующие выплаты  $F_c$  определяется по формуле:

$$F_c = F_{кс} - F_k - Дф, \text{ рублей}$$

где:

$F_{кс}$  - фонд оплаты труда на компенсационные и стимулирующие выплаты;

$F_k$  - среднесложившийся объем средств (в рублях) за предыдущий период, направленный на осуществление выплат компенсационного характера;

При определении объема средств на осуществление выплат компенсационного характера учитываются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в ночное время, работа с вредными и (или) опасными условиями труда). Не учитываются выплаты за увеличение объема работ, совмещение профессий, установленные работнику за счет вакантных (незанятых) ставок, учитываемых в расчете фонда должностных окладов или тарифных ставок (окладов).

$Дф$  - директорский фонд, рублей;

4.1. Размер директорского фонда в процентах от фонда стимулирующих выплат устанавливается приказом Департамента.

Объем средств директорского фонда определяется по состоянию на 1 сентября ежегодно на основании фонда должностных окладов и тарифных ставок (окладов) согласно утвержденной тарификации и штатного расписания и перерасчету не подлежит, за исключением случаев значительного изменения фонда должностных окладов или тарифных ставок (окладов) (изменение размера базового оклада, значительные изменения штатного расписания).

Объем средств регулярных выплат определяется от объема средств директорского фонда в соответствии с размером, установленным приказом Департамента. Регулярные выплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

Максимальный объем средств разовых выплат равен 15 процентам от объема средств директорского фонда за квартал, конкретный размер устанавливается приказом Департамента.

#### **IV. Определение и исчисление стимулирующих выплат работникам за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ**

1. За счет средств фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты  $F_c$  осуществляются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, предусмотренные пунктами 36, 37 приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 16.01.2014 № 1-нп «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

2. Размер средств на стимулирующие выплаты работникам за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ определяется учреждением и зависит от видов стимулирующих выплат, предусмотренных положением об оплате труда работников.

3. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами организации, при этом каждому показателю (критерию) соответствует единственное значение в баллах. Оценивание показателя (критерия) в пределах «от...до...» не допускается.

4. Показатели (критерии) оценивания эффективности деятельности должны быть направлены на результативность работы учреждения в целом в соответствии с целями и задачами Программы развития конкретного учреждения. Количество показателей (критериев) оценивания эффективности деятельности не должно быть больше 9.

5. По каждому перечню показателей (критериев), независимо от категории работников или занимаемой должности, устанавливается единое максимальное количество баллов.

6. Определение и исчисление стимулирующих выплат за качество выполняемых работ в учреждении осуществляется методом прямого счёта. При исчислении методом прямого счёта стоимость балла для каждого работника будет одинаковой, независимо от занимаемой должности или категории работников.

6.1. Стоимость одного балла в рублях  $P1_{балла}$  рассчитывается по формуле:

$$P1_{балла} = F_{стим. раб. кач. вып.} : Q_{тах бал. учр.},$$

где:

$F_{стим. раб. кач. вып.}$  - фонд оплаты труда на стимулирующие выплаты для установления выплаты за качество выполняемых работ, рублей;

$Q_{тах бал. учр.}$  - максимальное количество баллов по учреждению.

6.2. Максимальное количество баллов  $Q_{тах бал. учр.}$  по учреждению рассчитывается по формуле:

$$Q_{тах бал. учр.} = Q_{балл} \times Q_{шт. ед.}$$

где:

$Q_{балл}$  - максимальное количество баллов по категории (или по должности);

$Q_{шт. ед.}$  - общее количество штатных единиц, утвержденное штатным

расписанием, тарификацией учреждения.

6.3. Размер стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ каждого работника в абсолютных рублях  $R_{стим.кач.}$  определяется по формуле:

$$R_{стим.кач.} = P_{1балла} \times Q_{бал.факт.},$$

где:

$P_{1балла}$  - стоимость одного балла в рублях;

$Q_{бал.факт.}$  - количество баллов, набранное работником.

#### **V. Премияльные выплаты работникам по итогам работы за год**

1. Методика определения и исчисления стимулирующих выплат, указанная в разделах 1, 2 настоящего приказа, не распространяется на определение и исчисление премиальной выплаты по итогам работы за год.

2. Объем средств на премиальную выплату по итогам работы за год не учитывается при определении и исчислении фонда

компенсационных и стимулирующих выплат  $F_{кс}$ .

3. Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа.