

ПОРЯДОК
формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда МБУ ДО
«ДЮСШ» Олекминского района РС(Я)

1. Общие положения

1.1. Положение о материальном стимулировании работников МБУ «ДЮСШ» (далее – Порядок), разработано в соответствии с Постановлением МР «Олекминский район» от 29.03.2019 г. № 63 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Олекминского района Республики Саха (Якутия)» и иных муниципальных правовых актов и вводится с целью повышения качества и результата трудовой деятельности работников организации, мотивации работников организации, развития творчества, инициативы в реализации поставленных задач, повышения качества образования учащихся, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.2. Порядок устанавливает общий порядок и критерии формирования выплат стимулирующего характера.

1.3. Порядок принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом образовательной организации, с учётом мнения представительного органа работников организации и является Приложением к Положению об оплате труда работников организации МБУ ДО «ДЮСШ» Олекминского района РС(Я).

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация организации вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата организации.

1.6. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

1.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1. В соответствии с действующим законодательством выплаты стимулирующего характера включают в себя:
- ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за выполнение непредвиденных, срочных и важных работ; мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработку и реализацию образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; внедрение эффективных методов управления организацией.

2.1.2. Порядок установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам изложен разделе 3 настоящего приложения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе прогрессивных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения по достигнутым показателям эффективности, установленным локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.1.4. Премияльные выплаты стимулирующего характера по итогам работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия в организации; успешную организацию летнего отдыха; за получение отраслевой награды, почетной грамоты. Порядок и условия премирования работников по этому основанию разрабатываются образовательной организацией.

2.1.5. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работников образовательной организации изложен в разделе 3 настоящего Приложения.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации по видам материального стимулирования работников производится администрацией учреждения и управляющим советом в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным в образовательной организации.

Основная доля стимулирующей части фонда оплаты труда должна выплачиваться за качество выполненных работ в соответствии с достигнутыми значениями показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Остальные виды выплат стимулирующего характера выплачиваются после выше указанных выплат при наличии финансовых средств.

2.3. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников организации за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

2.4. Выплаты стимулирующего характера работникам организации устанавливаются приказом руководителя на период, предусмотренный положением об оплате труда Учреждения. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами образовательной организации, осуществляющих образовательную деятельность.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

3. Условия и порядок выплат стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру, педагогическим и другим работникам образовательной организации за качество выполняемой работы.

3.1. Показатели и критерии оценки эффективности работы заместителей директора, главного бухгалтера, педагогических и других работников разрабатываются образовательной организацией самостоятельно. При этом обеспечивается соподчиненность показателей руководителя, заместителей руководителя и работников организации, т.е. так чтобы показатели эффективности деятельности работников обеспечивали выполнение показатели эффективности деятельности руководителей и организации в целом.

3.2. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации за качество выполняемой работы устанавливаются приказом руководителя в денежной форме. Стимулирование работников по данному основанию без использования показателей и критериев эффективности работы, измеряемых баллами, **не допускается**.

3.3. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам организации за качество выполняемой работы является анкета показателей и критериев эффективности деятельности работника и решение представительного органа работников организации о согласовании оценки эффективности работы работников организации.

3.4. Оценка качества работы работников организации проводится экспертно-аналитической группой на основании заполненной анкеты показателей и критериев эффективности деятельности работником.

3.4.1. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя организации. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель, заместители руководителя, представители представительного органа работников, представители органа самоуправления образовательной организации.

3.4.2. Экспертно-аналитическая группа производит подсчет индивидуальных баллов педагогических и других работников согласно критериям и баллам, утвержденных Порядком о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя.

3.4.3. Анкеты эффективности деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерий оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

3.4.4. Утверждение итоговых баллов работников организации проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, количество баллов, оформленным экспертами.

3.4.5. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы руководитель знакомит сотрудников организации с итоговым протоколом.

3.4.6. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

3.4.7. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры, или представительный орган образовательной организации.

3.4.8. Руководитель представляет в представительный орган образовательной организации аналитическую информацию о достижениях работников образовательной организации, стимулирование которых производится за качество выполняемой работы, в виде заполненной работником и экспертами анкеты эффективности деятельности, включающего критерии и количество баллов.

3.4.9. На основании представления руководителя организации представительный орган образовательной организации принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимается простым большинством голосов. Правомочность принятия решений представительного органа образовательной организации определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

3.5. На основании проведенной оценки достижений работников организации производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику организации и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в анкетах показателей и критериев эффективности по каждому работнику.

3.6. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и выслуги лет, делится на **максимальное** количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла - Д.

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику организации за качество выполняемой работы в соответствии с достигнутыми качественными и количественными значениями показателей эффективности работы рассчитывается по формуле:

Персональная сумма стимулирующей части для каждого работника = общая сумма ФОР стимулирующей части, положенной для распределения * (персональное кол-во баллов/ сумма персональных баллов всех работников).

Для расчета **персонального количества баллов** применяется следующая формула:

Персональное количество баллов = Кол-во набранных баллов работником по показателям/персональный коэффициент по занятости.

3.7. Оставшаяся часть стимулирующего фонда после начислений надбавки за качество выполняемых работ, используется для выплат стимулирующего характера по другим основаниям, предусмотренных настоящим Порядком.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575981

Владелец ХАРБИН Павел Александрович

Действителен с 06.04.2022 по 06.04.2023