

ПРИНЯТО:

с учетом мнения  
представительного органа работников  
Карду С.В. Кардупова  
« 26 » 03 2019г.



УТВЕРЖДАЮ

директор МКОУ ДПО РЦ

Сергеева О.А. Сергеева

« 26 » 03 2019 г.

ПРИНЯТО

Советом Центра  
Протокол № 3  
зам.председателя Совета Еремина Л.Н.Еремина  
« 26 » 03 2019г.

**Положение**  
**о порядке установления стимулирующих выплат**  
**муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного**  
**профессионального образования «Ресурсный центр» городского округа**  
**Тольятти**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет размер, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Ресурсный центр» городского округа Тольятти (далее по тексту – Учреждение).

1.2. Стимулирующие выплаты направлены на повышение мотивации работников Учреждения к качественному результату и их поощрение за выполненную работу.

1.3. Положение разработано в соответствии с положением об оплате труда работников Учреждения и принимается Советом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Центра и утверждается директором.

1.4. Правовым основанием введения распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников являются: постановление мэра городского округа Тольятти «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования мэрии городского округа Тольятти» от 30.06.2015 № 2046-П/1, «Регламент распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», утверждённый приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 29-од.

1.5. Стимулирующий фонд формируется в размере не менее 10% от фонда оплаты труда работников и включает выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.6. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;
- ежемесячная надбавка за классность водителю автомобиля;
- выплаты по итогам работы за месяц;
- выплаты по итогам работы за квартал, год;
- единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ.

## 2. Источники стимулирующих выплат

2.1. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований городского бюджета, направляются на выплаты стимулирующего характера.

2.2. На выплату стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда учреждения.

## 3. Порядок установления стимулирующих выплат

3.1. В целях стимулирования работников к достижению качественных результатов труда, повышения их ответственности, а также материальной заинтересованности работникам Учреждения производятся стимулирующие выплаты.

3.2. Размер стимулирующих выплат устанавливается в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника с учетом повышающего коэффициента, или в виде фиксированной суммы.

3.3. Стимулирующие выплаты начисляются работнику за фактически отработанное время.

3.4. Стимулирующие выплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

3.6. Работникам Учреждения устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты труда при наличии оснований (критериев), указанных в пункте 3.7. настоящего Положения. Надбавка за интенсивность и высокие результаты труда устанавливается приказом директора Учреждения сроком не более чем на один календарный год за счет экономии фонда оплаты труда с указанием основания (критерия) установления данной надбавки и выплачивается ежемесячно.

Размер указанной надбавки зависит от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, но не превышает 40% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

3.7. Основаниями (критериями) для установления работникам Учреждения надбавки за интенсивность и высокие результаты труда являются:

- выполнение непредвиденных, ответственных работ;
- выполнение работ высокой напряженности;
- специальный режим работы, связанный с передвижением по городскому округу.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты труда может быть увеличен или уменьшен в случае изменения основания (критериев) ее назначения.

3.8. Премии **по итогам работы за месяц** устанавливаются с целью поощрения работников за высокие результаты труда. Конкретный размер премии по итогам работы за месяц не должен превышать 40% должностного оклада (оклада) ставки заработной платы. Размер, показатели и условия устанавливаются с учетом базовых показателей оценки качества и результатов труда работников по итогам предыдущего учебного года, сроком не более чем на один год (Приложение № 1):

- выполнение плановых показателей деятельности Учреждения;
- эффективное использование бюджетных средств;
- своевременное и качественное выполнение заданий и поручений;
- освоение и внедрение в Учреждения передовых технологий, новых методов, форм и видов оказываемых услуг по профилю деятельности.

3.9. Для вновь принятых работников устанавливаются стимулирующие выплаты по результатам собеседования, уровня профессиональной подготовки и на основании представленных документов.

3.10. К **единовременным стимулирующим выплатам** относятся следующие виды премий:

- премия за выполнение особо важных или срочных работ – до 50% должностного оклада;
- премии по результатам работы за квартал, год – до 100% должностного оклада;
- при награждении работника государственными наградами (почетные звания "Почетный работник образования РФ", "Заслуженный учитель РФ» – до 100 % должностного оклада;
- иные поощрительные выплаты, носящие разовый характер.

3.11. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в виде фиксированной суммы, непосредственно в момент выплаты.

Размер, условия и основания назначения выплат работникам утверждаются приказом директора.

3.12. Выплата единовременной премии не производится в случаях, когда работник:

- находится в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;

- проработал неполный календарный месяц на день издания приказа о приеме на работу по Учреждению;
- находится в длительном отпуске (более 2-х месяцев) без сохранения заработной платы;
- заключил срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

3.13. Премирование работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда за счет средств бюджета городского округа Тольятти, направленных на оплату труда в соответствующем финансовом году и средств от приносящей доход деятельности.

3.14. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников, определяется Советом Учреждения. Для определения размера стимулирующих выплат используются критерии оценки деятельности работников.

3.15. Решения Совета Учреждения оформляются протоколом с указанием вида и размеров выплат, оснований для ее начисления.

3.16. Установленные Советом Учреждения размеры стимулирующих выплат утверждаются приказом директора Учреждения.

3.17. Размеры стимулирующих выплат и основания их установления доводятся до сведения каждого работника Учреждения.

3.18. Стимулирующие выплаты отменяются при:

- нарушении Трудового кодекса Российской Федерации, статей ФЗ «Об образовании в РФ» и Устава Учреждения;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, за прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии, систематическое опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение условий безопасности образовательного процесса;
- нарушение исполнительской дисциплины (несвоевременное выполнение поручений, распоряжений администрации Учреждения, приказов директора, отчетов, оформление документов и др.);

#### 4. Заключительная часть

4.1 Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

4.2 Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются Советом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Центра.

4.3. Настоящее Положение может быть отменено только решением Совета Центра с учетом мнения представительного органа работников Центра.

## Приложение 1

к Положению о порядке установления стимулирующих выплат муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Ресурсный центр» городского округа Тольятти

### Критерии и показатели оценки качества и результатов труда деятельности административных работников (зам. директора, зав. отделом)

Базовые показатели	Критерии	Показатели
Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений	1. Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп, жюри, оргкомитетах конкурсов различного уровня.	До 40% должностного оклада
Выполнение плановых показателей деятельности МКОУ ДПО РЦ	1. Своевременное предоставление диагностической, аналитической и информационно-методической документации. 2. Создание и сопровождение баз данных различного уровня, приводящих к уменьшению количества информационных запросов в ОУ за счёт их эффективного использования; 3. Качество и своевременность подготовки деловой документации.	

### 4.3. Критерии и показатели оценки качества и результатов труда педагогических работников (методисты)

#### **Отдел реализации дополнительных профессиональных программ и инновационной деятельности**

Критерии	Показатели критериев	Оценка
Качество образовательной деятельности	1. Своевременное заполнение базы данных «Сведения о дополнительном профессиональном образовании» 2. Своевременное размещение информации на сайте РЦ, в педагогическом сетевом сообществе (блоге). 3. Своевременная и качественная подготовка и исполнение планов, отчетов, писем, документации.	До 40% должностного оклада

4.5 Критерии и показатели оценки качества и результатов труда работников бухгалтерии (главный бухгалтер, бухгалтер).

Критерии	Показатели критериев	Оценка
Эффективность использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Своевременное и качественное предоставление отчетности по финансово-хозяйственной деятельности учреждения; 2. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода; 4. Отсутствие нарушений по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности;	До 40% должностного оклада

4.6 Критерии и показатели оценки качества и результатов труда работников

**Отдел технического сопровождения**

Критерии	Показатели	оценка
Позитивные результаты деятельности	1.Своевременное оформление актов осмотра технического состояния конструкций, инженерных сетей и оборудования в МОУ. 2.Своевременное составление дефектных ведомостей для ДО. 3.Своевременная подготовка архивных справок и ответов на запросы физическим и юридическим лицам. 4.Своевременная и качественная подготовка писем в МОУ, сторонние организации, планов, отчетов.	До 40% должностного оклада

4.7. Критерии и показатели оценки качества и результатов труда работников

**Отдел финансово-экономического сопровождения**

Критерии	Показатели	оценка
	1.Своевременная и качественная подготовка писем в МОУ, сторонние организации, планов, отчетов. 2.Своевременное отражение	

Позитивные результаты деятельности	<p>информации в автоматизированных системах «АЦК-Финансы», «АЦК-Планирование», «АЦК-Госзаказ».</p> <p>3.Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок по вопросам финансово-экономической деятельности:</p> <p>-при наличии замечания по внутреннему контролю</p> <p>-при наличии замечания по внешнему контролю.</p>	До 40% должностного оклада
------------------------------------	--	----------------------------

4.8. Критерии и показатели оценки качества и результатов труда учебно-вспомогательного персонала (заведующий хозяйством, инспектор по кадрам, секретарь руководителя)

Критерии	Показатели	оценка
Позитивные результаты деятельности	<p><u>Заведующий хозяйством</u></p> <p>1.Своевременное и качественное проведение инвентаризации.</p> <p>2.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам хозяйственной деятельности.</p> <p>3.Своевременное и качественное оформление счетов на приобретение материально-технических средств, оборудования и их получение.</p>	До 40% должностного оклада
	<p><u>Инспектор по кадрам</u></p> <p>1. Качество исполнения служебных материалов, документации по кадрам в соответствии с трудовым законодательством.</p> <p>2.Отсутствие замечаний по оформлению ведения личных дел сотрудников Центра.</p> <p>3. Качественное осуществление работы с Пенсионным фондом по всем направлениям.</p>	До 40% должностного оклада
	<p><u>Секретарь руководителя, делопроизводитель</u></p> <p>1. Своевременный контроль за исполнением работниками Центра приказов, распоряжений. Соблюдение сроков исполнения.</p>	До 40% должностного оклада

	<p>2. Своевременное и достоверное ведение документации Центра;</p> <p>3. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и т.д.</p>	
--	---	--

4.9. Критерии и показатели оценки качества и результатов труда младшего обслуживающего персонала (водитель, вахтер, уборщик служебных помещений).

Критерии	Показатели	оценка
Позитивные результаты деятельности	<p><u>Вахтер:</u></p> <p>1.Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к охране здания.</p> <p>2.Сохранность имущества учреждения.</p> <p>3. Обеспечение препятствий нахождению в здании посторонних лиц.</p> <p>4. Своевременное предупреждение администрации Центра и соответствующих органов (милиции, и т.д.) о происходящем ЧП.</p>	До 40% должностного оклада
	<p><u>Уборщик помещений:</u></p> <p>1.Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на качество уборки помещения.</p> <p>2.Рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств;</p> <p>3. Сохранность и бережное отношение к инвентарю.</p>	До 40% должностного оклада
	<p><u>Водитель</u></p> <p>1. Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушения правил дорожного движения.</p> <p>2. Результаты безаварийной работы автомобиля.</p> <p>3. Обеспечение сохранности и чистоты автомобиля.</p>	До 40% должностного оклада