


СОГЛАСОВАНО  
Экономический отдел  
Управления социальной политики  
Городского округа Эгвекинот  
  
Д.С.Егоров

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом МАОУ ДО «ДШИ ГО Эгвекинот»  
от 23 мая 2016 г. № 01-06/19-14-од



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об условиях и порядке использования дополнительного фонда**  
**и экономии фонда оплаты труда**  
**муниципального автономного образовательного учреждения**  
**дополнительного образования**  
**«Детская школа искусств городского округа Эгвекинот»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств городского округа Эгвекинот» (далее - Положение), разработано в соответствии с Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 24 декабря 2013 года № 526 «Об оплате труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей» и Постановления Правительства Чукотского автономного округа от 28 февраля 2014 года № 101 «Об утверждении Примерного положения об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей».

1.2. Настоящее Положение вводится в целях обеспечения условий перехода к эффективным контрактам, формирования единых подходов и унифицированных критериев использования надтарифной части и экономии фонда оплаты труда муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств городского округа Эгвекинот» (Учреждение), а также повышения материальной заинтересованности в качестве образовательного и воспитательного процесса, в обеспечении условий предоставления образовательных услуг и конечных результатах труда работников МАОУ ДО «ДШИ ГО Эгвекинот».

1.3. Положение определяет условия, порядок, виды и максимальные размеры выплат, осуществляемых за счёт средств дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда Учреждения (далее - дополнительный фонд и экономия ФОТа) в части назначения работникам учреждения выплат, включающих в себя:

- доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с разделом 3 настоящего Положения;
- стимулирующие выплаты (премии) за выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов, в соответствии с разделом 4 настоящего Положения;
- стимулирующие надбавки за сложность и напряжённость, возникающие при исполнении должностных (трудовых) обязанностей и не предусмотренные должностными инструкциями, в соответствии с разделом 5 настоящего Положения;

- стимулирующие надбавки за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей, в соответствии с **разделом 6** настоящего Положения;
- иные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера в соответствии с **разделом 7** настоящего Положения.

1.4. Выплаты осуществляются за счёт средств, предусмотренных на эти цели дополнительным фондом оплаты труда Учреждения.

При наличии экономии фонда оплаты труда руководитель учреждения использует средства экономии фонда оплаты труда (далее - ФОТ) для осуществления выплат стимулирующего и компенсирующего характера.

1.5. С целью недопущения перерасхода финансовых средств дополнительного фонда и экономии ФОТа, все проекты приказов, устанавливающих выплаты, проходят согласование с финансово-экономической службой, обслуживающей образовательное учреждение.

1.6. Выплаты производятся с учётом районного коэффициента, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в **районах** Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.7. Выплаты исчисляются исходя из ставки заработной платы, устанавливаемой в соответствии с **разделом II** Положения об оплате труда работников МАОУ ДО «ДШИ ГО Эгвекинот», утверждённого Приказом МАОУ ДО «ДШИ ГО Эгвекинот», тарифной ставки, должностного оклада, с учётом отработанного времени в соответствии с **трудовым законодательством** (без учёта других надбавок и доплат).

Совокупный размер стимулирующих выплат, установленных работнику образовательного учреждения, максимальным размером не ограничивается.

1.8. Выплаты начисляются работнику образовательного учреждения пропорционально отработанному времени.

1.9. При совмещении и совместительстве штатных должностей, ведении часов учебной деятельности, выплаты назначаются с учётом объёма работы, выполняемой по совмещению (совместительству) и количества часов по тарификации.

1.10. Выплаты устанавливаются в процентном выражении от тарифной ставки, оклада, должностного оклада, или в фиксированных суммах.

## **2. Порядок назначения выплат из дополнительного фонда и экономии ФОТа**

2.1. Размер выплат из дополнительного фонда и экономии ФОТа определяется работнику образовательного учреждения с учётом **пункта 1.4** настоящего Положения коллегиальным органом работников образовательного учреждения, осуществляющим функции по распределению выплат стимулирующего характера (далее - коллегиальный орган образовательного учреждения), по представлению администрации образовательного учреждения или органа общественного управления образовательного учреждения, за исключением следующих случаев:

- установление стимулирующих выплат категории работников, определённой **пунктом 2.3** настоящего Положения;

Коллегиальный орган образовательного учреждения избирается общим собранием трудового коллектива и назначается приказом на один учебный год директором учреждения. Количественный состав представителей определяется директором образовательного учреждения, но не менее 3 человек.

Не допускается избрание председателем коллегиального органа образовательного учреждения непосредственного руководителя образовательного учреждения.

Коллегиальный орган образовательного учреждения проводит заседания в открытой форме с правом присутствия и участия любого члена коллектива образовательного учреждения, но без права решающего голоса.

Решение об определении размеров выплат принимается простым большинством голосов членов коллегиального органа образовательного учреждения.

Решение коллегиального органа образовательного учреждения оформляется протоколом заседания и подписывается всеми членами коллегиального органа работников образовательного учреждения, присутствующими на заседании.

2.2. Назначение выплат устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения в соответствии с протоколом коллегиального органа образовательного учреждения.

2.3. Установление стимулирующих выплат руководителю МАОУ ДО «ДШИ ГО Эгвекинот» осуществляется Управлением социальной политики городского округа Эгвекинот, устанавливающего показатели, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат с учётом настоящего Положения.

### **3. Условия назначения доплат за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей**

3.1. Доплаты работникам Учреждения за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных должностных обязанностей, включают в себя:

1) доплату за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, выставочным, музыкальным, художественным залом;

2) доплату за руководство предметным методическим объединением (методическим кабинетом) образовательного учреждения;

3) доплату за предметную и развивающую работу с учащимися во внеурочное и каникулярное время за исключением оплачиваемой деятельности по ведению индивидуальных и групповых занятий;

4) доплату за наставничество.

3.2. Доплата за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, выставочным, музыкальным, художественным залом устанавливается педагогическому работнику за обеспечение функционирования оснащённого учебного кабинета, учебной мастерской, выставочного, музыкального, художественного зала.

Доплата за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, выставочным, музыкальным, художественным залом устанавливается в процентах от тарифной ставки, должностного оклада и имеет следующий максимальный показатель:

- для выставочных, музыкальных, художественных залов и учебных кабинетов - 10 процентов.

Обязательным условием для установления доплаты за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, выставочным, музыкальным, художественным залом является:

1) для выставочных, музыкальных, художественных залов и учебных кабинетов - наличие технического обеспечения и эстетического оформления.

3.3. Доплата за руководство предметным методическим объединением (методическим кабинетом) образовательного учреждения (далее - доплата за руководство ПМО) устанавливается педагогическому работнику, являющемуся руководителем объединения педагогов по одной или нескольким родственным учебным дисциплинам (педагогическим направлениям), созданного с целью методического обеспечения образовательного процесса и закреплённого в локальном акте образовательного учреждения (далее - объединение).

Размер доплаты за руководство ПМО устанавливается в процентах от тарифной ставки, должностного оклада в зависимости от результативности деятельности объединения и количественного состава участников.

Установленный процент доплаты за руководство ПМО за каждого участника объединения составляет 0,95 процента. При наличии объективных показателей высокой

результативности деятельности объединения и его функционировании более одного учебного года, используется процент доплаты в диапазоне от 1,1 до 3,0.

Доплата за руководство ПМО устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения на определённый период, устанавливаемый этим же приказом, в порядке, предусмотренном [разделом 2](#) настоящего Положения.

3.4. Доплата за предметную и развивающую работу с учащимися во внеурочное и каникулярное время за исключением оплачиваемой деятельности по ведению индивидуальных и групповых занятий (далее - доплата за предметную и развивающую работу) и доплата за наставничество производится педагогическому работнику при наличии обоснованности и результативности проводимой работы, определяемой администрацией образовательного учреждения по наличию фиксированных объективных показателей.

Доплата за предметную и развивающую работу и доплата за наставничество устанавливаются в соответствии с [разделом 2](#) настоящего Положения и не могут превышать 15 процентов тарифной ставки, должностного оклада каждая.

Действия доплаты за предметную и развивающую работу и доплаты за наставничество устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения на определённый период, но не более одного учебного года.

3.5. В случае замещения основного работника, имеющего доплаты, определённые [пунктом 3.1](#) настоящего Положения, находящегося в командировке, отпуске, а также в связи с временной потерей трудоспособности по решению руководителя образовательного учреждения указанные доплаты устанавливаются замещающему работнику в соответствии с его квалификацией на определённый период.

#### **4. Условия назначения стимулирующих выплат (премии) за выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов**

4.1. Стимулирующие выплаты (премии) за выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов (далее - премирование) устанавливаются работнику образовательного учреждения по условиям и показателям в соответствующих размерах, в соответствии с [приложением 2](#) к настоящему Положению.

4.2. Премирование осуществляется по отношению к конкретным работникам образовательного учреждения, оказавшим существенный вклад в выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов.

4.3. Премирование является нефиксированной стимулирующей выплатой и может устанавливаться по итогам месяца, квартала, учебного года, 9 месяцев, календарного года или иных периодов.

4.4. Премирование работника образовательного учреждения устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения в порядке, предусмотренном [разделом 2](#) настоящего Положения.

#### **5. Условия назначения стимулирующих надбавок за сложность и напряжённость, возникающие при исполнении должностных (трудовых) обязанностей и не предусмотренные должностными инструкциями**

5.1. Стимулирующие надбавки за сложность и напряжённость, возникающие при исполнении должностных (трудовых) обязанностей и не предусмотренные должностными инструкциями (далее - надбавки за сложность и напряжённость), устанавливаются работнику образовательного учреждения по условиям и показателям в соответствующих размерах, в соответствии с [приложением 3](#) к настоящему Положению.

5.2. Выплата надбавки за сложность и напряжённость устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения в порядке, предусмотренном [разделом 2](#) настоящего Положения.

5.3. Надбавка за сложность и напряжённость может устанавливаться на месяц, квартал, тарификационный период, учебный год.

## **6. Условия назначения стимулирующих надбавок за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей**

6.1. Стимулирующие надбавки за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей устанавливаются работнику образовательного учреждения по факту выполнения следующих условий:

1) для руководящих работников образовательных учреждений:

строгое выполнение функциональных обязанностей согласно Уставу образовательного учреждения;

профессиональное владение состоянием дел по предмету деятельности образовательного учреждения; видение проблем, применение современных управленческих способов и средств их решения; анализ и прогнозирование процессов в управляемой сфере, конкретность и реальность промежуточных и конечных результатов;

своевременное, качественное и полное исполнение мероприятий по приоритетным направлениям деятельности образовательного учреждения и отраслевой сферы; исполнение федерального законодательства, указов и поручений Президента Российской Федерации, законов Чукотского автономного округа, постановлений и распоряжений Губернатора и Правительства Чукотского автономного округа, органов местного самоуправления, нормативных документов Департамента образования, культуры и молодежной политики Чукотского автономного округа, Комитета по спорту и туризму Чукотского автономного округа, участие в подготовке материалов для рассмотрения на заседаниях совещательных и коллегиальных органов, своевременное рассмотрение обращений граждан и общественных объединений, предприятий, организаций и учреждений, государственных органов и органов местного самоуправления;

высокий профессиональный уровень, в том числе системность, последовательность и эффективность выполнения мероприятий по деятельности образовательного учреждения, новаторство и конструктивность предлагаемых управленческих решений, активное развитие позитивных процессов в управлении образовательным учреждением;

наличие в учреждении системы обратной связи с потребителями услуг путём внедрения системы регистрации, рассмотрения и реагирования на жалобы и предложения посетителей, родителей по улучшению работы, отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, а также профессиональное разрешение конфликтных ситуаций;

работа без листков нетрудоспособности;

неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка работы образовательного учреждения;

2) для педагогических работников:

стабильность и рост качества обучения и воспитания;

позитивные результаты внеурочной деятельности;

признание родительской общественностью, органами управления в сфере образования, органом государственно-общественного управления образовательного учреждения результативности учебно-воспитательного процесса;

работа без листков нетрудоспособности;

положительные результаты работы с детьми из социально-неблагополучных семей;

иные достижения, связанные с эффективностью и результативностью образовательного процесса;

3) для вспомогательного и технического персонала:

отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей со стороны администрации образовательного учреждения;

проявление разумной инициативы и творческого отношения к делу в процессе исполнения должностных обязанностей;  
обеспечение условий обучения в соответствии с нормативными требованиями;  
работа без листков нетрудоспособности;  
иные достижения, связанные с эффективным обеспечением образовательного процесса.

6.2. Стимулирующая надбавка за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей является нефиксированной стимулирующей выплатой и устанавливается в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада работника образовательного учреждения по итогам месяца, квартала, учебного года, календарного года в соответствии с решением коллегиального органа работников образовательного учреждения без ограничения максимального размера в пределах имеющихся средств дополнительного фонда и экономии ФОТа.

6.3. Выплата стимулирующей надбавки за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения в порядке, предусмотренном **разделом 2** настоящего Положения.

## **7. Условия назначения иных выплат стимулирующего и компенсационного характера**

7.1. При наличии экономии фонда оплаты труда в индивидуальном порядке по заявлению работника производится:

1) выплата материальной помощи в случае стихийного бедствия, чрезвычайной ситуации, тяжелого заболевания работника, смерти работника или смерти близкого родственника (супруга (и), родителей, детей), несчастного случая, кражи, пожара, тяжелого материального положения работника и в иных аналогичных случаях. Сумма материальной помощи верхним пределом не ограничивается.

2) стимулирующие выплаты в связи с юбилейными датами и иными знаменательными событиями.

7.2. Иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения в порядке, предусмотренном **разделом 2** настоящего Положения.

7.3. Образовательное учреждение имеет право устанавливать работникам выплаты стимулирующего и социального характера за счёт полученных им средств по приносящей доход деятельности в рамках действующих правовых норм.

