

ПРИНЯТО:  
На собрании трудового коллектива  
МУДО «ТЦ ДОД»  
Протокол № 4  
«30 » сентября 2015 г.



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МУДО «ТЦ ДОД»  
П.А.Кеуш  
«30 » сентября 2015 г.  
Приказ № 78 от 30.09.2015 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О ФОНДЕ НАДБАВОК И ДОПЛАТ РАБОТНИКОВ МУДО «ТЦДОД»**

Настоящее Положение о фонде надбавок и доплат работников *муниципального учреждения дополнительного образования «Толькинский центр дополнительного образования детей» (далее МУДО «ТЦДОД»)* разработано на основании постановления Администрации МО Красноселькупский район № П-119 от 06.06.2012 года «О фонде надбавок и доплат работников муниципальных образовательных учреждений», постановления Администрации МО Красноселькупский район № П-272 от 08.12.2014 года, постановления Администрации МО Красноселькупский район № П-29 от 03.03.2014 года «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений».

Положение разработано в целях определения механизма распределения фонда надбавок и доплат и унификации критериев для стимулирующей оценки труда работников муниципальных образовательных учреждений (далее – образовательные учреждения).

### **1. Общая часть**

1.1. Фонд надбавок и доплат (далее - ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на выплаты (регулярные, разовые) стимулирующего характера за работы, не входящие в должностные обязанности работника, за высокое качество и достижения в деятельности, за развитие различных типов организационных ресурсов (человеческих, материально-технических и финансовых, информационно-технологических). Работы, входящие в функциональные обязанности сотрудника, не оплачиваются из фонда надбавок.

1.2. Фонд компенсационных доплат (далее – ФКД) – сумма денежных средств, направляемых на доплаты компенсационного характера, обеспечивающих оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

1.3. ФНД состоит из фонда надбавок (далее - ФН) и фонда доплат (далее - ФД) и регулирует следующие виды выплат:

-надбавки – за особое качество работы, не входящей в круг должностных обязанностей работника, за результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ;

-доплаты – оплата дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работников.

1.4. ФНД состоит из фонда *регулярных (постоянных)* выплат и фонда *разовых* выплат. Размер фондов регулярных и разовых выплат устанавливается в соотношении 75% и 25% соответственно. Регулярные (постоянные) выплаты работникам могут быть установлены на срок не более трех месяцев. Разовые выплаты устанавливаются на один месяц и должны выплачиваться за результаты конкретных значимых мероприятий. Для распределения надбавок на основании приложения (№ 1, 2, 3, 4, 6,) образовательным учреждением самостоятельно устанавливаются порядок и размеры стимулирующих выплат, разрабатываются критерии оценки деятельности работников отдельно по видам надбавок: *регулярных (постоянных)* и *разовых* по категориям персонала: административный персонал, педагогический персонал, служащие, специалисты, рабочие.

1.5. Право распределения выплат по ФНД предоставляется учреждению, за исключением директорского фонда (далее - ФНД/д).

1.6. Для установления стимулирующих выплат работникам в МУДО «ТЦДОД» создается комиссия по распределению фонда надбавок стимулирования работников (далее - Комиссия).

1.7. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся:

- один раз в месяц или один раз в квартал при установлении постоянных стимулирующих выплат на основании оценочных листов деятельности работника;
- один раз в месяц при установлении разовых стимулирующих выплат по результатам особых достижений и заслуг, при снятии (или не установлении) стимулирующих выплат.

1.8. ФНД финансируется за счет средств бюджета муниципального образования Красноселькупский район.

## **2. Основные принципы и требования к распределению Фонда надбавок и доплат (ФНД)**

2.1. Фонд надбавок позволяет учитывать особый персональный вклад каждого работника учреждения в общие результаты труда, основанный на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу. Распределение средств из фонда надбавок осуществляется с учетом вклада всех категорий работников учреждения, принимающих участие в обеспечении качества организационной жизни.

2.2. Работы, входящие в функциональные обязанности сотрудника, не оплачиваются из фонда надбавок и доплат.

2.3. МУДО «ТЦДОД» самостоятельно устанавливает порядок и размеры стимулирующих выплат. Основанием для установления правил использования фонда надбавок является специфика деятельности, стратегия, программы развития, принципы и ценности корпоративной культуры, особенности жизненного цикла, позиционирование на рынке образовательных услуг и др.

2.4. Положение о порядке использования фонда надбавок ежегодно утверждается на собрании трудового коллектива МУДО «ТЦДОД».

2.5. Уровень доплат по фонду надбавок может быть изменен (уменьшен) по инициативе и на основании представления непосредственного руководителя или представительного органа МУДО «ТЦДОД» (научно-методический совет, экспертный совет инновационных проектов и др.), а также на основании добровольного (письменного) отказа работника от выполнения вида работ, за которые ему установлена надбавка.

2.6. В качестве оценки заложены критерии, соответствующие каждому виду должностей.

2.7. Для распределения постоянных и разовых надбавок работникам образовательного учреждения используется балловая система.

2.8. Для каждого критерия оценки деятельности работников образовательного учреждения необходимо определить количество баллов.

2.9. Положением о фонде надбавок утверждена форма листа самооценки работников (приложение №7).

2.10. Распределение средств из фонда надбавок осуществляется комиссией, состав которой утверждается на собрании трудового коллектива МУДО «ТЦДОД». В состав комиссии должны быть включены представители первичной профсоюзной организации.

2.11. Работу комиссии регулирует Положение о Комиссии по распределению фонда надбавок, утвержденное приказом руководителя МУДО «ТЦДОД», с приложением протокола собрания.

## **3. Основные принципы распределения фонда доплат (ФД)**

3.1. Фонд доплат позволяет учитывать дополнительные трудозатраты работника, связанные с условиями труда, характером отдельных видов работ и качеством труда.

3.2. Из фонда доплат производятся выплаты компенсационного характера, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных. Выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и перечнем обязательных выплат компенсационного характера работникам муниципальных образовательных учреждений согласно приложения № 5 к данному Положению.

## **4. Алгоритм расчетов по фонду надбавок и доплат**

4.1. Фонд надбавок и доплат образовательного учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФНД/оу} = \text{ФНД/н} - \text{ФНД/д},$$

где

ФНД/оу - фонд надбавок и доплат образовательного учреждения;

ФНД/н - фонд надбавок и доплат, рассчитанный по нормативу, путем умножения ФОТ на Кнд (коэффициент надбавок и доплат)

ФНД/д - директорский фонд надбавок и доплат.

4.2. Размеры средств фонда надбавок и доплат, направляемых на осуществление регулярных и разовых выплат, определяются следующим образом:

фонд регулярных выплат (ФНДconst) = 75% от ФНД/оу;

фонд разовых выплат (ФНДsi) = 25% от ФНД/оу.

4.3. Размер надбавок персоналу определяется образовательным учреждением следующим из вариантов:

#### 4.3.1. Структурный метод

В основу метода положено пропорциональное деление фонда регулярных надбавок в соответствии со структурой штатного расписания, со структурой штатной численности образовательного учреждения. Фонд регулярных надбавок состоит из частей, равных долям представленности разных категорий работников в штатном расписании образовательного учреждения.

Например, если доля административно-управленческого персонала (исключая директора) составляет 7%, педагогического персонала 65%, прочих специалистов и служащих 10%, рабочих 18%, то фонд регулярных надбавок распределяется для стимулирования разных категорий работников в данном соотношении.

Т.е.  $100\% = 7\% + 65\% + 10\% + 18\%$

4.4. Определяется вес индикаторов внутри каждого критерия.

Учитывая специфику образовательного учреждения устанавливается разный вес индикаторов внутри одного типового критерия.

4.5. Определяется размер средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного работника образовательного учреждения, для чего необходимо:

4.5.1. Проводится промежуточная балльная оценка результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводный список работников с указанием баллов.

Например:

Иванов В.В. 16 баллов;

Петров В.В. 25 баллов;

Сидоров В.В. 14 баллов.

Итого: X баллов

4.5.2. Определяется «стоимость» одного балла, для чего сумма средств фонда регулярных надбавок (ФН/const), приходящихся на данный вид ресурса (экспертный метод), делится на общее количество баллов, которое набрали сотрудники.

$\text{ФН/const} / \text{X баллов} = \text{Y рублей, приходящихся на 1 балл.}$

4.5.3. Рассчитывается персональная надбавка работника путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал данный работник.

Например, Иванов В.В. Y рублей x 16 баллов

Таким же образом рассчитываются и разовые надбавки.