

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 5 от 30 августа 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО

И.о. директора школы МКОУ «Ушьянская СОШ»



Т.В. Шандра

Приказ И.о. директора школы от 06.09.2024 г. № 442-од

**Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат
работникам МКОУ «Ушьянская СОШ»
(далее – Положение)**

Статья 1. Общие положения

1. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат устанавливаются с учетом Коллективного договора, Положения об установлении системы оплаты труда работников МКОУ «Ушьянская СОШ», специфики деятельности учреждения, стратегии развития учреждения, его образовательной программы, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла учреждения, позиционирования на рынке образовательных услуг.

2. Данное Положение разработано с целью установления порядка и осуществления стимулирующих выплат работникам МКОУ «Ушьянская СОШ», обеспечивающих повышение качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности, эффективного решения поставленных целей и задач учреждения, а также поощрение за выполненную работу.

3. Положение определяет перечень, размеры стимулирующих выплат, порядок, условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления.

4. Размер стимулирующих выплат работникам школы устанавливается созданной Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее Комиссия), состав которой определяется общим собранием коллектива и утверждается приказом директора. Комиссия действует в соответствии с Положением о работе комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКОУ «Ушьянская СОШ».

5. Стимулирующие выплаты руководителю осуществляются на основании приказа начальника Управления образования.

6. Основанием для начисления стимулирующей выплаты, являющейся частью заработной платы работников, является приказ руководителя.

7. Финансирование расходов, направляемых на стимулирующие выплаты работникам, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа.

Статья 2. Величина и состав фонда стимулирующих выплат

1. Фонд стимулирования является источником следующих видов выплат:

- за интенсивность работы и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы за месяц;
- по итогам работы за год;
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам;
- доплата за работу в сельской местности.

2. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты (за

интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы) предусматривается до 10% от суммы должностных окладов, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и исчисляется по формуле:

$ФС = ФДО * Кфс$, где

ФС – величина фонда стимулирования;

ФДО – фонд должностных окладов, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Кфс – коэффициент фонда стимулирования.

3. Размер общего объема фонда стимулирования МКОУ «Ушынская СОШ» рассчитывается при проведении тарификации на учебный год, прописывается в штатном расписании, утвержденном руководителем, проверяется Управления образования администрации Кондинского района в рамках текущего ведомственного контроля.

4. Стимулирующие выплаты: премиальная выплата по итогам работы за квартал, год, единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) за качество выполняемых работ выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда - расчет экономии фонда оплаты труда (Приложение 1).

5. Выплаты стимулирующего характера учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Статья 3. Порядок распределения фонда стимулирующих выплат

3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период;
- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается следующим категориям работников: *специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащие, рабочие.*

Выплата за интенсивность и высокие результаты устанавливается сроком на один год, ежемесячно пропорционально отработанному времени.

Конкретный перечень и размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1.

Перечень и размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты

№ п/п	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
2	3	4	5
1.	10-30% от должностного оклада (оклада) (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%, с даты приема на работу)	Специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим	Ежемесячно, с даты приема на работу
2.	10-15% от должностного оклада (оклада) (для вновь принятых на срок 1	Рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный	Ежемесячно, с даты приема на работу

	год - не менее 10%, с даты приема на работу)	период	
3.	10 000 рублей	Присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	Единовременно, в течение месяца после получения награды; выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
4.	5 000 рублей	Присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	Единовременно, в течение месяца после получения награды; выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности Ежемесячно
5.	3 000 рублей	Присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
6.	7 000 рублей	Присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
7.	3 000 рублей	Присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	

Решением комиссии устанавливаются факторы, послужившие основанием для установления данной выплаты и ее размера.

Факторы, определяющие размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- 1) функции, составляющие содержание труда (сложность, срочность и повышенное качество работ);
- 2) большой объем работ за меньший относительный временной интервал;
- 3) привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных и ответственных работ;
- 4) качественная подготовка и оформление документов;
- 5) ответственное отношение работника к исполнению своих функциональных обязанностей;
- 6) качественное, своевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, поручений;
- 7) участие в общественных мероприятиях учреждения (спортивных мероприятиях, субботниках, косметическом ремонте и т.д.);
- 8) ведение общественной работы, участие в работе органов самоуправления.

3.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается следующим категориям работников: *заместителю директора по учебной работе, заместителю директора по воспитательной работе, заместителю директора по дошкольному образованию, заведующему хозяйством, главному бухгалтеру, педагогическим работникам.*

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор представляется в исчислимом формате – в баллах для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации для отдельных категорий работников.

Работники МКОУ «Ушьянская СОШ» представляют материалы об эффективности деятельности в Комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников в соответствии с критериями, указанными в Приложении 2 к настоящему Положению.

Работники несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

Максимальное количество баллов по критериям оценки составляет: 70 баллов.

Перевод баллов по критериям в процент выплат определяется по шкале перевода, согласно таблице 2.

Таблица 2.

Шкала перевода баллов для работников МКОУ «Ушьянская СОШ»

Баллы	Процент выплаты за качество выполняемой работы от должностного оклада
67-70	10
60-66	9
53-59	8
46-52	7
39-45	6
32-38	5
25-31	4
18-24	3
11-17	2
4-10	1
Менее 4	0

Комиссия вправе осуществлять проверку достоверности предоставляемых Работниками материалов об эффективности деятельности.

В случае несогласия с решением Комиссии, Работник в течение 3 рабочих дней направляет заявление о пересмотре размера выплаты за качество выполняемых работ с документальным обоснованием.

По итогам заседания Комиссия принимает решение об установлении размера выплаты за качество выполняемых работ Работникам. Решение Комиссии оформляется в письменном виде и заносится в протокол, на основании которого издается приказ МКОУ «Ушьянская СОШ». Данный приказ является основанием для начисления выплат за качество выполняемых работ Работникам МКОУ «Ушьянская СОШ».

Выплата за качество выполняемых работ начисляется пропорционально отработанному времени, по всем занимаемым должностям. Работник переведённый внутри учреждения с одной должности на другую не является вновь принятым.

При начислении выплаты за качество выполняемых работ сверху на процент, указанную в протоколе, начисляется северный и районный коэффициент.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится 2 раза в год по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников:

- январь (за период с июля по декабрь)

- июнь (за период с января по июнь).

Максимальное количество баллов по критериям оценки составляет: **70 баллов**.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 10% на срок 1 год, с даты приема на работу.

Дополнительно за качество выполняемых работ в МКОУ «Ушьянская СОШ» может быть установлена **Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)** в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого МКОУ «Ушьянская СОШ» в соответствии с разделом 7 «Положения Об установлении системы оплаты труда работников МКОУ «Ушьянская СОШ»».

Перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) (Приложение 3).

Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается по ходатайству руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений и может быть установлена для всех категорий работников.

Ходатайства предоставляются в Комиссию в срок до 25 числа каждого месяца.

В своей работе комиссия руководствуется следующими принципами:

- Комиссия выбирается общим собранием трудового коллектива и назначается приказом директора школы в начале учебного года;
- заполнение Индикаторно-рейтинговой карты (далее ИРК) обязательно до 20 числа в январе и в июле каждого года
- решение об утверждении ИРК принимается Комиссией коллегиально;
- в обязанности членов Комиссии не входит выставление данных ИРК за работников;
- рассмотрение заявлений работников по поводу несогласия с утвержденными Комиссией данными ИРК происходит в письменном виде в Комиссию в течении 3 рабочих дней после получения письменного заявления о несогласии с решением Комиссии;
- при сомнениях в предоставленных данных в ИРК или не полноте информации, Комиссия приглашает на консультацию заместителя директора по данному направлению.

Порядок определения стимулирующих выплат:

- заполнение ИРК работниками до 20 числа в январе и в июле каждого года и предоставление председателю Комиссии;
- проведение заседания Комиссии по проверке, обсуждению и корректировку ИРК, по каждому работнику с фиксированием в протоколе Комиссии не позднее 27 числа каждого месяца;
- Комиссия в праве осуществлять проверку достоверности предоставляемых материалов, вносить коррективы;
- предоставление директору Школы протокола заседания Комиссии для утверждения приказом;
- В случае несогласия с решением комиссии директор Школы направляет в Комиссию заявление о пересмотре размера выплаты с документальным обоснованием;

- предоставление в бухгалтерию приказа директора для начисления стимулирующей выплаты;
- ознакомление каждого работника с приказом директора Школы.

3.3. Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат работникам устанавливаются в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Управления образования администрации Кондинского района № 761 от 30.11.2017г.

Стимулирующая выплата может быть снижена (не выплачена полностью) в соответствии со следующим перечнем упущений:

п/п	Упущения	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера поощрения)
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	До 100%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	До 100%
3.	Неквалифицированное рассмотрение обращений, писем от организаций, родителей (законных представителей)	До 50%
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	До 100%
5.	Невыполнение поручения руководителя	До 100%
6.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, структурных подразделений	До 50%
7.	Несоблюдение служебной дисциплины, нарушение служебного распорядка	100%
8.	Расследованный и учтенный несчастный случай по решению комиссии	До 50%
9.	Некачественное, неправильное оформление установленной отчетности, финансовых документов, другой документации, недостоверность представляемой информации. Нарушение сроков представления установленной отчетности, другой документации.	До 100 %
10.	Отсутствие контроля за работой подчиненных.	До 50 %
11.	Не выполнение, необоснованный отказ от выполнения	

	приказов, письменных распоряжений директора школы, изданных в пределах его компетенции и не противоречащих действующему законодательству.	До 100%
12.	Нарушения в учете материальных средств учреждения, допущение недостач, хищений, порчи имущества.	До 100 %
13.	Использование рабочего времени в личных целях без согласования с директором школы.	До 100 %
14.	Невыполнение функциональных обязанностей, определенных должностной инструкцией.	До 100 %
15.	По итогам тематических, комплексных и оперативных проверок по вопросам, входящим в компетенцию управления образования в соответствии с положением, по представлениям надзорных и контрольных органов.	До 100 %
16.	Нарушение требований охраны труда, приводящие к возникновению несчастных случаев с работниками образовательной организации, воспитанниками и обучающимися.	До 100%
17.	За неисполнение устава образовательной организации.	До 100%
18.	За нарушения порядка работы с обращениями граждан.	До 50%
19.	Наличие задолженности более 1 месяца по оплате за пребывание детей в дошкольной образовательной организации, группах дошкольного образования общеобразовательных организаций.	До 100%

3.4. Выплата, направленная на стимулирование руководителя.

Руководителям образовательных организаций могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

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

Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Управления.

Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижение показателей эффективности и результативности работы организации;

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых

актов, регулирующих деятельность организации, причинения ущерба Кондинскому району, организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительных органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и других контрольно-надзорных органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;
несоблюдение требований Положения.

3.5. Премияльная выплата по итогам работы за месяц, год.

Премияльные выплаты по итогам работы за: месяц осуществляются ежемесячно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, с целью поощрения работников (в том числе руководителя); год осуществляются 1 раз в год, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Премияльная выплата по итогам работы за месяц, год выплачивается работникам, находящимся в трудовых отношениях на момент ее начисления.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах и составляет до 10% от должностного оклада работника по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени в отчетном периоде.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год - не более 2 должностных окладов с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии) с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

Выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемому организацией в соответствии с разделом 7 «Положения Об установлении системы оплаты труда работников МКОУ «Ушынская СОШ»».

Формула для расчета премияльной выплаты по итогам работы за год:

$$РП = ЭФзп / ДО$$

где:

РП – величина процента поощрения от должностного оклада оплаты труда работника по основной занимаемой должности;

ЭФзп - экономии средств по фонду оплаты труда;

ДО - сумма должностных окладов работников по основной занимаемой должности.

Размер должностного оклада исчисляется из расчета должностного оклада по нагрузке, установленной тарификацией образовательного учреждения (приказом руководителя на учебный год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Руководителю образовательного учреждения размер должностного оклада исчисляется из расчета должностного оклада, установленного тарификацией образовательного учреждения с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Формула для расчета премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год (пропорционально отработанному времени):

$$ГП = МФ \times РП / 100 / КО \times КФ,$$

где:

ГП – премияльная выплата по итогам работы за год

ДО – должностной оклад работников по основной занимающей должности

РП – величина процента поощрения от должностного оклада работника по основной занимаемой должности;

КО – общее количество рабочих дней по производственному календарю;

КФ – фактическое количество отработанных дней в периоде.

Из фактически отработанных дней в периоде исключаются дни нахождения работника:

- в отпуске без сохранения заработной платы;
- листке нетрудоспособности.

Количество отработанных дней работникам считается на основании служебной записки специалиста отдела кадров.

Премияльная выплата по итогам работы за год устанавливается пропорционально отработанному времени следующим работникам:

- находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- находящимся в длительном отпуске для педагогических работников за 10 лет непрерывной преподавательской деятельности;
- принятым на работу в текущем году;
- в случае перевода работника на другое постоянное место работы (внутри учреждения) в течении года – пропорционально по количеству отработанного времени в текущем году.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы за год закрепляется приказом руководителя в соответствии с настоящим Положением.

Премияльная выплата по итогам работы за год руководителю согласовывается Комиссией по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации Кондинского района по ходатайству учреждения. Выплата устанавливается в размере, установленном в учреждении, и выплачивается за счет обоснованной экономии общего фонда оплаты труда. Выплата производится при условии не превышении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера), установленного постановлением администрации Кондинского района и осуществляется при наличии экономии средств по фонду оплаты труда. Основанием для начисления премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год руководителю является приказ Управления образования администрации Кондинского района.

Перечень условий для осуществления премиальной выплаты по итогам работы за месяц, год:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Перечень условий для осуществления премиальной выплаты по итогам работы за квартал:

- с целью поощрения работников за общие результаты работы за год.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам:

- имеющим неснятое дисциплинарное взыскание;
- внешним совместителям.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%

2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%