

## Положение

### О распределении стимулирующих выплат работникам МБОУ «Федоровская средняя общеобразовательная школа №2 с углублённым изучением отдельных предметов»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение распределении стимулирующих выплат работникам МБОУ «Федоровская средняя общеобразовательная школа №2 с углублённым изучением отдельных предметов» (далее - Положение) регулирует правоотношения в сфере стимулирования труда работников МБОУ «Федоровская средняя общеобразовательная школа №2 с углублённым изучением отдельных предметов» (далее – образовательная организация).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии постановлением администрации Сургутского района от «26» июня 2017 года № 1948 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации Сургутского района», с изменениями.

#### 2. Стимулирующие выплаты

2.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу.

2.2. Величина фонда стимулирующих выплат исчисляется по формуле:

$$\text{ФСВ} = (\text{ФДО} + \text{ФТС} + \text{ИВ} + \text{ФКВ}) \times 20\% \times (\text{РК} + \text{СН} + 1),$$

где:

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ФДО - фонд должностных окладов руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих;

ФТС - фонд тарифных ставок рабочих;

ИВ - иные выплаты (ежемесячная доплата молодым специалистам);

РК - районный коэффициент;

СН - процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

ФКВ - фонд компенсационных выплат (без учёта начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

2.3. Фонд стимулирующих выплат состоит из:

- фонда стимулирования руководителя;

- фонда стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за особые достижения при выполнении услуг (работ).

2.4. Определение размера фонда стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за особые достижения при выполнении услуг (работ) осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФСР} = \text{ФСВ} - \text{ФСРук},$$

где:

ФСР - фонд стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за особые достижения при выполнении услуг (работ);

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ФСРук - фонд стимулирования руководителя.

Фонд стимулирования работников состоит из фонда стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ - 85% и фонда выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) - 15%, за счет средств экономии фонда руководителя фонд выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) может быть увеличен.

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

- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается специалистам (за исключением педагогических работников) служащим, рабочим на срок не более одного года.

Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и параметры, критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется в приложении 1 к данному положению.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в абсолютном размере.

Установление размера выплаты за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ производится два раза в год (учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки интенсивности и высокие результаты работы.

Вновь принятым работникам и долго отсутствующим работникам (отпуск по уходу за ребенком, длительный отпуск сроком до одного года, длительная более полугодом болезнь) выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере 15% от должностного оклада на срок не более 1 года, с даты приема на работу или окончания отпуска по уходу за ребенком, длительный отпуск сроком до одного года, выхода из длительной болезни.

2.6. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников руководителям 2 и 3 уровней, педагогическим работникам.

Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ и параметры, критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ закрепляется в приложении 2 к данному положению.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в абсолютном размере.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится два раза в год (учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

Вновь принятым работниками и долго отсутствующим работникам (отпуск по уходу за ребенком, длительный отпуск сроком до одного года, длительная более полугодом болезнь) выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере 15% от должностного оклада на срок не более одного года, с даты приема на работу или окончания отпуска по уходу за ребенком, длительный отпуск сроком до одного года, выхода из длительной болезни.

2.7. Определение размеров выплат из фонда стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ осуществляется с использованием структурного метода.

2.8. В основу структурного метода положено пропорциональное деление фонда стимулирования работников на части в соответствии со структурой штатной численности

образовательной организации. Фонд стимулирования работников состоит из четырёх частей, равных долям представленности разных категорий работников в штатном расписании образовательной организации:

- - руководители второго и третьего уровней;
- - специалисты (педагогический персонал);
- - специалисты (прочие специалисты) и служащие;
- - рабочие.

Объёмы средств по каждой категории работников утверждаются приказом по упреждению.

2.9. В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы.

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности работников индикатор должен быть представлен в баллах.

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

Инструменты оценки (критерии, индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников. Оценка деятельности производится на основании самоанализа, статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и т.д.

2.10. Установление условий ежемесячных стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.11. Определение размера средств, приходящихся на ежемесячные стимулирующие выплаты одного работника, производится в следующем порядке:

2.11.1 проведение промежуточной балльной оценки результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводный "балльный" список работников образовательной организации;

2.11.2 определение суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу: сумма средств фонда стимулирования работников, приходящихся на соответствующую категорию работников без учета средств выделяемых на выплату 15% от должностного оклада вновь принятым работникам или работникам приступившим к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком, длительного отпуска сроком до одного года, выхода из длительной болезни, делится на общее количество баллов, которое набрали работники этой категории. Утверждается приказом по учреждению.

2.11.3 расчёт ежемесячных стимулирующих выплат из фонда стимулирования работников производится путём умножения суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу на количество баллов, которое набрал работник.

2.12. Подсчетом баллов по критериям занимается Комиссия по распределению выплат из фонда стимулирования работников. Члены комиссии назначаются приказом директора, по согласованию с Советом школы.

2.13. Комиссия по распределению выплат из фонда стимулирования работников осуществляет:

- анализ и оценку объективности представленных оценочных листов работников в части соблюдения установленных настоящим порядком критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности.

- на основании представленных оценочных листов работников составляет итоговой оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. Работники учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

2.14. С момента ознакомления работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности в течение 2 дней работники вправе подать, а Комиссия по распределению выплат из фонда стимулирования работников обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт нарушения установленных настоящим порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

2.15. Комиссия по распределению выплат из фонда стимулирования работников обязана осуществлять проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 2 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего порядка повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия по распределению выплат из фонда стимулирования работников принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

2.16. По истечении 4 дней решение Комиссии по распределению выплат из фонда стимулирования работников об утверждении оценочного листа вступает в силу и направляется руководителю для издания приказа.

2.17. Выплаты из фонда стимулирования работников по результатам работы работникам учреждения на соответствующий период (сентябрь-январь и февраль-август соответственно) производятся на основании приказа по учреждению ежемесячно.

2.18. Порядок установления стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников в приложении 3 к данному положению. Размер стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах фонда за особые достижения при выполнении услуг (работ).

к положению о распределении стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Федоровская средняя общеобразовательная школа №2 с углублённым изучением отдельных предметов»

### Порядок

установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и параметры, критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы из фонда стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Федоровская средняя общеобразовательная школа №2 с углублённым изучением отдельных предметов».

1. Система выплат за интенсивность и высокие результаты работы из фонда стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам учреждения включает в себя выплаты по результатам труда.

2. Целью установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, успешное выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников образовательного учреждения, развитие творческой активности и инициативы.

3. Установлением выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:

-повышение качества работы;

-стимулирование добросовестного отношения к труду.

4. Условия применения выплат за интенсивность и высокие результаты работы из фонда стимулирования работников учреждения устанавливаются согласно критериям оценивания за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения (Приложения №1,2 к настоящему порядку).

5. Снижение размеров стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится на срок не более одного месяца, не позднее месяца со дня обнаружения факта нарушения.

Параметры, критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в таблице:

№ п/п	Параметры, критерии	Процент снижения стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы от общего объёма выплаты
1	Наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания до момента снятия дисциплинарного взыскания	50
2	Наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора до момента снятия дисциплинарного взыскания	100
3	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, локальных актов, поручений.	20
4	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	20
5	Нарушение правил техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение охраны труда, санитарных требований	100
6	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	100
7	Нарушение прав и законных интересов граждан, в том числе обоснованные жалобы участников образовательного процесса	100
8	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	100
9	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами	100
10	Нарушение финансовой дисциплины	50

Приложение №1

к Порядку установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и параметров, критериев снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы из фонда стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Федоровская средняя общеобразовательная школа №2 с углублённым изучением отдельных предметов».

**Критерии оценивания интенсивности и высоких результатов работы рабочих**

№ п/п	Критерии	шкала	результат
1	Отсутствие обоснованных претензий к качеству работы.	5	
2	Отсутствие фактов возникновения конфликтных ситуаций.	5	
3	Своевременность выполнения работ.	5	
4	Отсутствие потерь рабочего времени.	5	
5	Содержание в функциональном состоянии инвентаря, мебели, оборудования.	5	
6	Экономия расходных материалов, электроэнергии, других ресурсов	5	
Итого:			

Приложение №2

к Порядку установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и параметров, критериев снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы из фонда стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Федоровская средняя общеобразовательная школа №2 с углублённым изучением отдельных предметов».

**Критерии оценивания интенсивности и высоких результатов работы прочим специалистам и служащим.**

№ п/п	Критерии	шкала	результат
1	Отсутствие обоснованных претензий к качеству работы.	5	
2	Отсутствие фактов возникновения конфликтных ситуаций.	5	
3	Своевременность выполнения работ.	5	
4	Отсутствие потерь рабочего времени.	5	
5	Внесение предложений по совершенствованию работы.	5	
6	Содержание в функциональном состоянии мебели, оборудования.	5	
7	Экономия расходных материалов, электроэнергии, других ресурсов	5	
Итого:			

к положению о распределении стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Федоровская средняя общеобразовательная школа №2 с углублённым изучением отдельных предметов»

### Порядок

установления выплаты за качество выполняемых работ и параметры, критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ из фонда стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Федоровская средняя общеобразовательная школа №2 с углублённым изучением отдельных предметов».

1. Система выплат за качество выполняемых работ из фонда стимулирования работников учреждения включает в себя выплаты по результатам труда.

2. Целью установления выплат за качество выполняемых работ, успешное выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

3. Установлением выплат за качество выполняемых работ работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:

- стимулирование стремления к освоению передовых технологий профессиональной деятельности;
- повышение качества работы;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей (законных представителей).

4. Условия применения выплат за качество выполняемых работ из фонда стимулирования работников учреждения устанавливаются согласно критериям оценивания (оценочный лист) за качество выполняемых работ работникам учреждения. Форма оценочного листа закрепляется приложениями №1,2 к настоящему порядку.

5. Снижение размеров стимулирующей выплаты за качество работы производится на срок не более одного месяца, не позднее месяца со дня обнаружения факта нарушения.

Параметры, критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в таблице:

№ п/п	Критерии	Процент снижения стимулирующей выплаты за качество работы от общего объема выплаты
1	Наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания до момента снятия дисциплинарного взыскания	50
2	Наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора до момента снятия дисциплинарного взыскания	100
3	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, локальных актов, поручений.	20
4	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	20
5	Нарушение правил техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение охраны труда, санитарных требований	100
6	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	100
7	Нарушение прав и законных интересов граждан, в том числе обоснованные жалобы участников образовательного процесса	100
8	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	100
9	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами	100
10	Нарушение финансовой дисциплины	50

Приложение №1  
к Порядку установления выплаты за качество выполняемых работ и параметров, критериев снижения (лишения) стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ из фонда стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Федоровская средняя общеобразовательная школа №2 с углублённым изучением отдельных предметов».

Критерии оценивания качества труда заместителям директора, курирующим научно-методическую работу, учебно-воспитательную работу, информатизацию образовательного процесса, оздоровительную работу			
Критерии оценивания качества труда	Показатели	Расчет показателя	Шкала (в баллах)
Критерии оценивания качества труда заместителя директора, курирующим административно-хозяйственную деятельность учреждения			
Критерии оценивания качества труда	Показатели	Расчет показателя	Шкала (в баллах)
Критерии оценивания качества труда заведующей библиотекой			
Критерии оценивания качества труда	Показатели	Расчет показателя	Шкала (в баллах)

Приложение №2  
к Порядку установления выплаты за качество выполняемых работ и параметров, критериев снижения (лишения) стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ из фонда стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Федоровская средняя общеобразовательная школа №2 с углублённым изучением отдельных предметов».

учитель, педагог-организатор основ безопасности жизнедеятельности							
Ф.И.О.	№	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Макс. кол-во баллов	Баллы	зам.директора
<b>Итого:</b>							
педагог-организатор, педагог дополнительного образования							
Ф.И.О.	№	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Макс. кол-во баллов	Баллы	зам.директора
<b>Итого:</b>							
педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед							
Ф.И.О.	№	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Макс. кол-во баллов	Баллы	зам.директора
<b>Итого:</b>							

### Порядок

установления размеров стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам из фонда стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Федоровская средняя общеобразовательная школа №2 с углублённым изучением отдельных предметов».

1. Система выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) из фонда стимулирования работников учреждения включает в себя выплаты по факту получения результата

2. Целью установления выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) является повышение материальной заинтересованности работников образовательного учреждения.

3. Установление выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам образовательного учреждения производится по ходатайству руководителя, заместителей руководителя, руководителей методических объединений в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников:

№	Показатели	Размер
1	За выполнение работ выходящие за рамки должностных обязанностей.	2500,00 руб.
2	За организацию работы в ресурсном центре.	3000,00 руб.
3	За работу в ресурсном центре.	2000,00 руб.
4	За составление расписания учебных занятий 1 и 2 смены.	7500,00 руб.
5	За техническое сопровождение аттестации педагогических работников	2000,00 руб.
6	За техническое сопровождение ФИС ФРДО.	2500,00 руб.
7	За техническое сопровождение ГИС «Образование Югры».	2500,00 руб.
8	За техническое сопровождение ВПР.	1000,00 руб.
9	За подготовку победителей и призёров мероприятий муниципального уровня.	2500,00 руб.
10	За подготовку победителей и призёров мероприятий регионального уровня.	4500,00 руб.
11	За подготовку победителей и призёров мероприятий федерального уровня.	6500,00 руб.
12	За позиционирование и создание имиджа учреждения в мероприятиях муниципального уровня.	2500,00 руб.
13	За позиционирование и создание имиджа учреждения в мероприятиях регионального уровня.	4500,00 руб.
14	За позиционирование и создание имиджа учреждения в мероприятиях федерального уровня.	6500,00 руб.

4. Выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) по результатам труда согласуются с профсоюзным комитетом учреждения.

5. Установлением размеров выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) занимается Комиссия по распределению выплат из фонда стимулирования работников.

6. Размеры выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам учреждения производятся на основании приказа по учреждению в соответствии с протоколом комиссии.