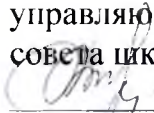


СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК


Э.С.Галияхметова

СОГЛАСОВАНО
Председатель
управляющего
совета школы


С.Е.Маденова
Протокол от
10.04.2019г. № 3

ПРИНЯТО
Общим собранием
трудового
коллектива
Протокол от
09.04.2019. № 2

УТВЕРЖДАЮ
Директор НРМОБУ
«Чеускинская
СОШ»
И.В. Шехирева
Приказ от
10.04.2019г. №160-0



Положение

о размерах, условиях и порядке установления стимулирующих выплат работникам Нефтеюганского районного муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Чеускинская средняя общеобразовательная школа»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о размерах, условиях и порядке установления стимулирующих выплат работникам Нефтеюганского районного муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Чеускинская средняя общеобразовательная школа» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Нефтеюганского района от 27.07.2017 № 1242-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодежной политики Нефтеюганского района», постановлением администрации Нефтеюганского района «О внесении изменений в постановление администрации Нефтеюганского района от 27.07.2017 № 1242-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодежной политики Нефтеюганского района» от 05.02.2018г. №163-па-нпа, постановления администрации Нефтеюганского района от 09.04.2019 № 777-па-нпа «О внесении изменений в постановление администрации Нефтеюганского района от 27.07.2017 № 1242-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодежной политики Нефтеюганского района», руководствуясь приказом Департамента образования и молодежной политики ХМАО – Югры от 22.06.2017 № 1021 «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных учреждений, перечня и размеров стимулирующих выплат работникам государственных учреждений, подведомственных департаменту образования и молодежной политики ХМАО – Югры», приказом Департамента образования и молодежной политики Нефтеюганского района от 22.08.2017 года №613 «Об утверждении показателей эффективности деятельности работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций».

1.2. Настоящее Положение предусматривает соблюдение единых принципов при установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения (включая работников на условиях совместительства) (далее – стимулирующие

Положение
о размерах, условиях и порядке установления стимулирующих выплат работникам
Нефтеюганского районного муниципального общеобразовательного бюджетного
учреждения «Чеускинская средняя общеобразовательная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о размерах, условиях и порядке установления стимулирующих выплат работникам Нефтеюганского районного муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Чеускинская средняя общеобразовательная школа» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Нефтеюганского района от 27.07.2017 № 1242-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодежной политики Нефтеюганского района», постановлением администрации Нефтеюганского района «О внесении изменений в постановление администрации Нефтеюганского района от 27.07.2017 №1242-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодежной политики Нефтеюганского района» от 05.02.2018г. №163-па-нпа, постановления администрации Нефтеюганского района от 09.04.2019 № 777-па-нпа «О внесении изменений в постановление администрации Нефтеюганского района от 27.07.2017 № 1242-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодежной политики Нефтеюганского района», руководствуясь приказом Департамента образования и молодежной политики ХМАО – Югры от 22.06.2017 № 1021 «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных учреждений, перечня и размеров стимулирующих выплат работникам государственных учреждений, подведомственных департаменту образования и молодежной политики ХМАО – Югры», приказом Департамента образования и молодежной политики Нефтеюганского района от 22.08.2017 года №613 «Об утверждении показателей эффективности деятельности работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций».

1.2. Настоящее Положение предусматривает соблюдение единых принципов при установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения (включая работников на условиях совместительства) (далее – стимулирующие

выплаты, работники), определяет перечень, размеры стимулирующих выплат, условия и порядок их установления.

1.3. Система стимулирования в учреждении должна обеспечивать установление стимулирующих выплат в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

1.4. Целями оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работников являются:

- повышение качества образовательных услуг;
- обеспечение зависимости оплаты труда от эффективности и качества работы;
- создание единой системы объективной оценки эффективности труда работников.

1.5. Задачами проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работника являются:

- проведение системной самооценки работником результатов эффективности и качества собственной профессиональной деятельности;
- получение объективной информации о состоянии качества профессиональной деятельности работника;
- усиление материальной заинтересованности работника в повышении качества своего труда.

1.6. Установление стимулирующих выплат работникам осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения (далее – Комиссия), деятельность которой регулируется Положением, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Председатель Комиссии несет ответственность за её работу, своевременное оформление документации в соответствии с требованиями делопроизводства.

Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся в администрации учреждения.

На основании протоколов заседания Комиссии директор учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

1.7. Стимулирующие выплаты работников учитываются в составе фонда оплаты труда, отражаются в плане финансово-хозяйственной деятельности, и финансируются в пределах средств, выделенных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.8. Стимулирующие выплаты учитываются при исчислении средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения её размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

II. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации устанавливаются работникам в соответствии с таблицей 1.

2.2. Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

Таблица 1

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогические работники			
1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 50% произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям (для вновь принятых (вышедших из отпуска по уходу за ребенком) на срок 1 календарный год - 15% произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям	в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	- в процентах от произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям; - в процентах от должностного оклада работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

		надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям; - в абсолютном размере без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях		
1.3.	Выплата за результативность участия в конкурсе «Педагог Года»			
1.3.1.	Победитель 1 место	Две ставки заработной платы без учета начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям	В течение одного года с момента установления выплаты	ежемесячно
1.3.2.	Призер 2 место	Полторы ставки заработной платы без учета начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям	В течение одного года с момента установления выплаты	ежемесячно
1.3.3.	Призер 3 место	Ставка заработной платы без учета начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям	В течение одного года с момента установления выплаты	ежемесячно
1.4.	Премияльная выплата по итогам работы:			
1.4.1.	за квартал	до 1,0 фонда оплаты труда работника	в соответствии с примерным перечнем показателей и	1 раз в квартал, в пределах экономии

			условий для премирования	средств по фонду оплаты труда
1.4.2.	за год	до 1,5 фонда оплаты труда	в соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие			
2.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	30% должностного оклада (тарифной ставки) работника	выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
2.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	<ul style="list-style-type: none"> - в процентах от произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям; - в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям; - в абсолютном размере без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.3.	Премияльная выплата по			

	итогам работы:			
2.3.1.	за квартал	до 1,0 фонда оплаты труда работника	в соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.3.2.	за год	до 1,5 фонда оплаты труда	в соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогические работники			
1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 50% произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям (для вновь принятых на срок 1 календарный год – 15% произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям	в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
1.2.	Выплата за особые достижения	- в процентах от произведения ставки заработной платы и базового коэффициента	в соответствии с показателями эффективности	единовременно, в пределах

	при выполнении услуг (работ)	<p>работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;</p> <p>- в процентах от должностного оклада работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;</p> <p>- в абсолютном размере без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях</p>	деятельности по факту получения результата	экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы:			
1.3.1.	за квартал	до 1,0 фонда оплаты труда работника	в соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.2.	за год	до 1,5 фонда оплаты труда	в соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие			
2.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	30% должностного оклада (тарифной ставки) работника	выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или	ежемесячно, с даты приема на работу

			сокращенный период	
2.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	<ul style="list-style-type: none"> - в процентах от произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям; - в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям; - в абсолютном размере без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовремен но, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.3.	Премияльная выплата по итогам работы:			
2.3.1.	за квартал	до 1,0 фонда оплаты труда работника	в соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.3.2.	за год	до 1,5 фонда оплаты труда	в соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

2.3. Решение при оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается Комиссией.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

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

высокую результативность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

2.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащим и рабочим. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

2.6. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы составляет 30 процентов от должностного оклада или тарифной ставки работника.

2.7. Выплата производится ежемесячно с даты приема на работу за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время определяется согласно таблице учета рабочего времени.

2.8. Выплата начисляется к должностному окладу или тарифной ставке и не образует увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.9. Ежемесячно руководитель учреждения предоставляет в бухгалтерию (одновременно с предоставлением таблицы учета рабочего времени) ведомость на установление выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (постоянная ежемесячная выплата) согласно приложению №2 к настоящему Положению.

2.10. Выплата не производится работнику в соответствии с критериями снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы согласно приложению №3 к настоящему Положению.

Выплата за качество выполняемых работ

2.11. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работника.

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

2.13. Индикатор представлен в процентах для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

2.14. Оценка деятельности работника определяется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и

осуществляется в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности работника, согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

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

2.16. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится 1 раз в год по результатам предшествующего периода в сентябре (оцениваются итоги работы за период с 1 сентября предыдущего года по 31 августа текущего года) в соответствии с показателями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

2.17. Работники учреждения самостоятельно представляют в Комиссию контрольную карту, согласно приложению №5 к настоящему Положению, отражающую эффективность и качество профессиональной деятельности на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, определенных приложениями № 4 к настоящему Положению по форме согласно приложению №5 к настоящему Положению.

2.18. Решение об установлении выплат за качество выполняемых работ в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников принимается Комиссией.

2.19. Контрольные карты представляются в Комиссию не менее чем за две недели до срока, обозначенного для заседания Комиссии.

2.20. Комиссия проводит проверку представленных контрольных карт на предмет достоверности указываемой информации и соответствия нормативам оценки. Результатом проверки контрольной карты является заключение Комиссии с указанием итоговых процентов.

Контрольная карта подписывается председателем и членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику.

2.21. По результатам проверки контрольных карт всех работников образовательного учреждения, Комиссия составляет протокол, содержащий итоговый оценочный лист результативности труда работников в процентах по форме согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

2.22. Выплата производится ежемесячно за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время определяется согласно таблице учета рабочего времени.

2.23. Размер выплаты не может превышать 50 процентов произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

2.24. Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере 15% произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям на срок 1 календарный год, с даты приема на работу.

Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)

2.25. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности организации, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу, за выполнение особо важных работ.

2.26. Размеры и условия для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) определены в приложении №7 настоящего Положения.

2.27. По мере возникновения условий, определенных в приложении № 7 к настоящему Положению, заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений представляют в Комиссию ведомость на установление единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ), с указанием подтверждающих документов, по форме согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

2.28. Комиссия проводит проверку представленных материалов на предмет соблюдения условий для установления единовременной (разовой) выплаты, наличия подтверждающих документов и их достоверность.

2.29. По результатам проверки Комиссия определяет размер выплат в процентах от установленного должностного оклада, и заполняет графу «Заключение комиссии» в ведомости на установление единовременной (разовой) выплаты.

Ведомость на установление единовременной (разовой) выплаты подписывается председателем, секретарем и членами Комиссии.

2.30. На основании оформленных ведомостей на установление единовременной (разовой) выплаты, Комиссия составляет протокол.

Выплата производится единовременно и не зависит от фактически отработанного времени.

2.31. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в процентах от произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, либо в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, либо в абсолютном размере без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, год

2.32. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы в соответствии с локальным нормативным актом организации.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

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.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с приложением VII настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности. Работникам, проработавшим неполный период, выплата начисляется пропорционально отработанному времени. В отработанное время включается:

фактически отработанное время согласно табелю учета рабочего времени;

периоды времени, когда за работником сохранялись место работы и средняя заработная плата, за исключением случаев временной нетрудоспособности.

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал и год в декабре финансового года.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

2.33. Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год:

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, приказов, решений, поручений	20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации, неквалифицированная подготовка документов	20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	20%
5.	Наличие неснятого дисциплинарного взыскания	100%

III Заключительные положения

3.1. На цели премирования не может быть использована экономия фонда заработной платы, сложившаяся в результате невыполнения планируемых объемных показателей деятельности.

3.2. Дополнения, изменения к настоящему Положению вносятся в установленном законом порядке.