

ПРИНЯТО:  
Общим собрание  
трудоого коллектива  
Протокол №1  
от 01.09.2017

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель  
Управляющего Совета  
С.К.Бронникова  
Протокол № 1  
От 31.08.2017

СОГЛАСОВАНО  
Председатель  
первичной  
профсоюзной  
организации  
Е.С. Жибуляк  
Протокол № 1  
От 01.09.2017

Утверждаю  
Директор НРМОБУ  
«Каркатеевская  
СОШ»  
Э.В.Швецов  
Приказ № 230  
от 01.09.2017



## ПОЛОЖЕНИЕ о выплатах стимулирующего характера работникам НРМОБУ «Каркатеевская СОШ»

### I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Каркатеевская СОШ» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, постановлением администрации Нефтеюганского района от 14.05.2013 № 1275-па «О плане мероприятий («дорожной карте») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования в Нефтеюганском районе», постановления 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»; приказом Департамента образования и молодежной политики Нефтеюганского района от 22.08.2017 г № 613 «Об утверждении показателей эффективности деятельности работников муниципальных бюджетных и автономных организаций».

1.2. Настоящее Положение предусматривает соблюдение единых принципов при установлении выплат стимулирующего характера работникам организации (включая работников на условиях совместительства), определяет перечень, размеры стимулирующих выплат, порядок и критерии их установления.

1.3. Система стимулирования в организации 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 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. Стимулирующий фонд образовательной организации представляет собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера работникам организации (кроме руководителя организации).

1.6. Стимулирующий фонд образовательной организации учитывается в составе фонда оплаты труда, отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности, и

финансируются в пределах средств, выделенных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, за счет средств целевых субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Для проведения объективной оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работника в образовательной организации приказом руководителя создается комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее – Комиссия), деятельность которой регулируется положением.

В состав Комиссии входят работники организации, представители администрации образовательного учреждения, управляющего совета, профсоюзной организации, родительской общественности.

Решения Комиссии принимаются открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов комиссии, путем подсчета большинства голосов.

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 администрацией образовательной организации.

На основании протоколов заседания Комиссии руководитель организации издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

1.8. Руководитель образовательной организации обеспечивает открытость информации об установлении стимулирующих выплат работникам.

1.9. Выплаты стимулирующего характера учитываются при исчислении средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения её размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

## II. Величина и состав стимулирующего фонда организации

2.1. Величина годового стимулирующего фонда организации составляет:

Двадцать процентов от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат;

2.2. В организации устанавливаются следующие виды выплат:

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

2.3. Объем ежемесячного стимулирующего фонда организации рассчитывается при проведении тарификации на очередной учебный год и утверждается руководителем организации.

## III. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. 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.

3.2. 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.

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

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

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.

3.3. Ежемесячно руководитель организации предоставляет в бухгалтерию (одновременно с предоставлением табеля учета рабочего времени) ведомость на установление выплаты за интенсивность и высокие результаты работы согласно *Приложению № 1* к настоящему Положению.

3.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не производится работнику в случае наличия следующих упущений:

№ п/п	Содержание
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей
2.	Нарушение сроков представления отчетности, сведений, информации. Представление недостоверной отчетности, сведений, информации.
3.	Некачественное, несвоевременное выполнение приказов и поручений руководителя образовательного учреждения, непосредственного руководителя
4.	Нарушение правил техники безопасности и правил пожарной безопасности, грубое нарушение требований охраны труда
5.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб или работников
6.	Наличие дисциплинарного взыскания
7.	Несоблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка

Информация о наличии вышеуказанных упущений в работе того или иного сотрудника организации формируется ежемесячно с учетом предложений непосредственных руководителей, заместителей руководителя по направлениям деятельности (руководители второго и третьего уровней).

На основании представленной информации руководитель образовательной организации принимает решение о снятии выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, решение оформляет приказом.

В соответствии с приказом в ведомость на установление ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы данному сотруднику устанавливается выплата в размере 0% с указанием содержания упущения.

3.6. Работники, которым снята ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы, должны быть ознакомлены с приказом руководителя образовательной организации о снятии ежемесячной стимулирующей выплаты.

#### IV. Выплата за качество выполняемых работ

4.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, и педагогическим работникам по результатам проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работника.

4.2. Оценка эффективности деятельности работников определяется на основании конкретных достижений работника в трудовой деятельности, высокое качество

выполняемых работ и осуществляется в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников согласно *Приложению № 2* к настоящему Положению.

4.3. Оценка эффективности деятельности работников проводится один раз в год в сентябре по результатам предшествующего периода.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются решением Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательной организации.

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.

Вновь принятым работникам (вышедших из отпуска по уходу за ребенком) 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.

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

4.6. Работники учреждения самостоятельно представляют в Комиссию контрольную карту, отражающую эффективность и качество профессиональной деятельности на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, определенных *Приложением № 2* к настоящему Положению, по форме, согласно *Приложению № 3* к настоящему Положению.

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

4.7. Комиссия проводит проверку представленных контрольных карт на предмет достоверности указываемой информации и соответствия нормативам оценки.

Результатом проверки контрольной карты является заключение Комиссии с указанием итогового количества процентов.

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

4.8. По результатам проверки контрольных карт всех работников образовательной организации, Комиссия составляет протокол, содержащий итоговый оценочный лист результативности труда работников в процентах по форме согласно *Приложению № 4* к настоящему Положению.

## V. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения

5.1. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата осуществляются с целью поощрения работников за высокую результативность и особые достижения в работе, выполнение особо важных работ.

5.2. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения может устанавливаться всем работникам организации с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности организации, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

К особым достижениям при выполнении услуг (работ) относятся:

- Организация и проведение на базе образовательной организации конкурсов профессионального мастерства, олимпиад, конференций, иных творческих, культмассовых, спортивных мероприятий различного уровня
- Высокая интенсивность и высокое качество работы в период итоговой государственной аттестации, оздоровительной кампании, подготовки к новому учебному году
- Качественное выполнение работ по подготовке документов и проведению процедур лицензирования и аккредитации
- Оперативное, высококачественное выполнение в установленный срок важных работ, мероприятий, особых заданий руководства, связанных с основной деятельностью организации

5.3. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения устанавливается 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.

5.4. Выплата за результативность участия в конкурсе профессионального мастерства «Педагог Года» устанавливается победителям и призерам в номинациях:

- «Учитель года»;
- «Воспитатель дошкольного образовательного учреждения»;
- «Сердце отдаю детям»;
- «Учитель родного языка и литературы»;
- «Педагог-психолог года»;
- «Руководитель года образовательной организации»;
- «Лучший преподаватель-организатор ОБЖ (БЖД)»;
- «Педагогический дебют»;

Размер выплаты за результативность участия в конкурсе «Педагог Года» устанавливается исходя из ставки заработной платы без учета начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Выплата устанавливается на срок один год и выплачивается ежемесячно.

5.5. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения.

Таблица 1

№	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
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
2	Призер 2 место	полторы ставки заработной платы без учета начисления районного коэффициента и	в течение одного года с момента	ежемесячно

		процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям	установления выплаты	
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

5.6. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата устанавливается решением Комиссии по установлению стимулирующих выплат.

5.7. По мере возникновения условий для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты, заместители руководителя по направлениям деятельности (руководители второго и третьего уровней) представляют в Комиссию ведомость на установление выплат с приложением подтверждающих документов, по форме согласно *Приложению № 5*

5.8. Комиссия проводит проверку представленных материалов на предмет соблюдения условий для установления выплат, наличия подтверждающих документов и их достоверность.

По результатам проверки Комиссия определяет размер выплат, исходя из экономии фонда оплаты труда, и заполняет графу «Заключение комиссии» в ведомости на установление единовременной (разовой) стимулирующей выплаты

Ведомость на установление единовременной (разовой) стимулирующей выплаты подписывается председателем и членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работникам.

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

5.10. Выплата производится единовременно, и не зависит от фактически отработанного времени.

## VI. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год

6.1. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год.

6.2. Основания 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.

6.3. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

6.4. 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.

6.5. 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.

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

6.7. 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.	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%

## VII. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение действует с 1 сентября 2017 года.

7.2. Дополнения, изменения к настоящему Положению вносятся в установленном законом порядком.

Приложение № 1  
к Положению о выплатах стимулирующего характера

УТВЕРЖДАЮ  
\_\_\_\_\_ /Ф.И.О. руководителя/  
\_\_\_\_\_ /дата/

Ведомость на установление выплаты за интенсивность работы  
и высокие результаты работы  
(постоянная ежемесячная выплата)

\_\_\_\_\_   
наименование образовательной организации

за \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года  
месяц

№ п/п	Ф.И.О.	Занимаемая должность	Размер постоянной ежемесячной выплаты, %	Причина не выплаты (указать содержание упуска)
1	2	3	4	5
Категория «Специалисты»				
1				
2				
3				
и т.д.				
Категория «Служащие»				
1				
2				
3				
и т.д.				
Категория «Рабочие»				
1				
2				
3				
и т.д.				



Приложение № 3  
к Положению о выплатах  
стимулирующего характера

Контрольная карта  
для проведения оценки эффективности и качества  
профессиональной деятельности работника

**Общие сведения:**

Ф.И.О.	
Категория	
Наименование должности	
Оцениваемый период	с «__» ____ 201_г. по «__» ____ 201_г.
Дата заполнения	

**Оценка деятельности:**

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Оценка в процентах	Оценка по решению Комиссии

**Дополнительная информация**

---

---

---

**Заключение Комиссии (итоговый процент)**

---

---

---

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

Члены комиссии \_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

\_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

\_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

\_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

С результатом проверки контрольной карты ознакомлен и согласен \_\_\_\_\_  
/подпись, дата/

Приложение № 4  
к Положению о выплатах  
стимулирующего характера

Итоговый оценочный лист результативности труда работников

**Общие сведения:**

Оцениваемый период	с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.
Количество проверенных контрольных карт	
Дата заполнения	

**Результаты проверки:**

№ п/п	Ф.И.О.	Занимаемая должность	Итоговый процент

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

Члены комиссии \_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

\_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

\_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

\_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

Ведомость на установление выплат за особые достижения

**Общие сведения:**

Ф.И.О. должностного лица, предоставляющего ведомость	Швецов Э.В.
Должность должностного лица, предоставляющего ведомость	директор
Дата предоставления в комиссию	

**Оценка деятельности работников:**

№	ФИО работника	Занимаемая должность	Условия для установления выплат по итогам работы *	Наличие подтверждающих документов, краткие комментарии	Заключение Комиссии (заполняется Комиссией)
1.	Манько А.М.		П.11	приказ	

\* Заполняется в соответствии с приложением № 5 к Положению о выплатах стимулирующего характера;

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

Члены комиссии \_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

\_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

\_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

\_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

Дата \_\_\_\_\_

С результатом заключения комиссии ознакомлен и согласен:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

подпись

расшифровка подписи

дата

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

подпись

расшифровка подписи

дата

