

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующих выплат
работникам МКОУ Морткинская СОШ

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет механизм распределения стимулирующих выплат (далее – СВ) в МКОУ Морткинская СОШ (далее – Школа) и критерии для стимулирующей оценки труда работников школы.

1.2. Данное Положение разработано с учетом Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Кондинского района, подведомственных управлению образования администрации Кондинского района, Положения об оплате труда работников МКОУ Морткинская СОШ, специфики деятельности Школы, стратегии развития Школы, образовательной программы, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла Школы, позиционирования на рынке образовательных услуг с целью установления стимулирующих выплат работникам Школы, обеспечивающих повышение качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач Школы, повышения положительного имиджа Школы, а так же с целью поощрения работников за выполненную работу.

Положение распространяется на работников, работающих на постоянной основе по основному месту работы а также совместителей и лиц совмещающих должности более двух месяцев.

1.3 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 год.
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам;
- доплата за работу в сельской местности.

Оценка эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.4. Положение определяет перечень, размеры стимулирующих выплат, порядок и критерии их установления.

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

Таблица 1

Перечень и размеры стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата за интенсивность	В абсолютном размере	Заместителям руководителя,	Ежемесячно за счет средств от

	и высокие результаты работы		главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам	приносящей доход деятельности
		0-50% от должностного оклада (оклада) (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	Специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
		0-15% от должностного оклада (оклада) (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	Рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
		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
		5 000 рублей	Присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3 000 рублей	Присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
		7 000 рублей	Присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской	

			Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3 000 рублей	Присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
2.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% от должностного оклада (оклада) (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном размере	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		В абсолютном размере	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Выплата по итогам работы за год	Не более 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к	Работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы	1 раз в год при наличии средств фонда оплаты труда

		заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии), в том числе педагогическим работникам по факту нагрузки	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	
4.	Выплата по итогам работы за месяц	0-10% от должностного оклада (оклада), в том числе педагогическим работникам по факту нагрузки	Работникам за 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	Ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
5.	Доплата за квалификационную категорию	15% от должностного оклада (оклада)	За высшую квалификационную категорию	Ежемесячно

	педагогическим работникам		педагогическим работникам	
		10% от должностного оклада (оклада)	За первую квалификационную категорию педагогическим работникам	

1.6. Размер выплат работникам школы устанавливается Комиссией по распределению СВ работников МКОУ Морткинская СОШ (далее – Комиссия), определенной общим собранием трудового коллектива и утвержденной приказом директора. В состав комиссии входят представители методических объединений (при наличии), член или председатель профсоюзной организации или трудового коллектива, член администрации Школы.

1.7. В своей работе комиссия руководствуется следующими принципами:

- Комиссия выбирается общим собранием трудового коллектива и назначается приказом директора школы в начале учебного года
- Заполнение индивидуальных рейтинговых карт (далее ИРК) обязательно до 28 числа в декабре и в июне каждого года.
- Решения об утверждении ИРК принимаются Комиссией коллегиально.
- В обязанности членов Комиссии не входит выставление данных в ИРК за педагогов.
- При выставлении данных в ИРК учитывается приоритетность результатов, полученных за деятельность, выполненную за рамками должностных обязанностей.
- Предъявление заявлений работников по поводу несогласия с утверждёнными Комиссией данными ИРК происходит в письменном виде в Комиссию в течение 2 рабочих дней после дня работы Комиссии.
- При сомнениях в предоставленных данных в ИРК или неполноте информации Комиссия приглашает на консультацию заместителя директора по данному направлению.
- Если участие в мероприятии принимала команда в зачёт идёт командное место без оценивания отдельных этапов.

1.8. Стимулирующая выплата осуществляется на основании приказа директора Школы из фонда стимулирования Школы по согласованию с председателем профсоюзной организации или трудового коллектива.

1.9. Порядок определения стимулирующих выплат:

- Заполнение ИРК работниками в установленные в Школе сроки и предоставление председателю Комиссии;
- Проведение заседания Комиссии по проверке, обсуждению и корректировке заполненных ИРК, по каждому работнику с фиксированием в протоколе заседания Комиссии (Комиссия вправе 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;
- Представление директору школы ходатайств от кураторов мероприятий или заместителей директора о единовременной выплате за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в срок до 28 числа каждого месяца;
- Издание приказов для начисления выплат:
 - за интенсивность и высокие результаты работы;
 - за качество выполняемой работы;
 - по итогам работы за год, месяц.
- Предоставление в бухгалтерию приказов директора для начисления стимулирующих выплаты;
- Ознакомление каждого работника с приказом директора школы;

Раздел II. Порядок формирования Фонда стимулирования.

При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы) предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), на иные выплаты (единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременная выплата молодым специалистам) - 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), фонда стимулирующих выплат и компенсационных выплат, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Учитываются средства на доплату до уровня минимального размера оплаты труда в соответствии с пунктом 5 раздела I Положения об установлении системы оплаты труда работников МКОУ Морткинская СОШ.

Учитываются средства, необходимые для достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы».

Раздел III. Величина СВ

3.1. При формировании годового фонда оплаты труда Школы на стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается 10% от суммы фонда должностных окладов без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях $ФС = \text{должностной оклад (ставка)} \times 10 \%$ руб,
где ФС-фонд стимулирования.

Раздел IV. Основные принципы распределения стимулирующих выплат

4.1. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат устанавливаются Школой с учетом Положения об оплате труда работников МКОУ Морткинская СОШ, стратегии развития Школы, личного вклада каждого работника в общие результаты работы Школы и утверждаются на общем собрании трудового коллектива.

4.2. Распределение стимулирующих выплат осуществляется в соответствии со следующим регламентом:

- согласование данного Положения с Управляющим советом,
- принятие данного Положения Общим собранием трудового коллектива
- издание приказа по Школе о введении в действие данного Положения;
- создание комиссии по распределению фонда стимулирования и определения порядка ее работы;
- распределение стимулирующих выплат комиссией Школы;
- издание приказа директора школы:
 - об утверждении протокола заседания Комиссии по стимулированию;
 - о выплате за интенсивность и высокие результаты работы;
 - о единовременной выплате за качество работы;
 - о выплате по итогам работы за год, месяц.

4.3. Порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам школы (ФС) определяется по формулам:

$ФС = ФОТ \text{ пед} \times 10\% \text{ (руб.)}$

$ФС_{п} = ДО_{п} \times X\%$ (результат индикаторно-рейтинговой карты приложения № 1,2,3 к положению об установлении системы оплаты труда работников МКОУ Морткинская СОШ).

где:	
ФС	- фонд стимулирования;
ФОТ	- фонд оплаты труда;
ДОн	- должностной оклад отдельного педагога;
X%	- индивидуальный результат педагога в соответствии с индикаторно-рейтинговой карты.

Раздел V. Порядок распределения стимулирующих выплат

5.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (таблица 1 пункт 1)

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

высокую результативность работы;
участие в выполнении важных работ, мероприятий;
обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата устанавливается на срок не более года.

5.1.2. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере. Стимулирующая выплата выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время для расчета размера стимулирующей выплаты определяется согласно табелю учета рабочего времени.

5.1.3. Директор школы вправе приостановить выплату за интенсивность и высокие результаты работы или снизить её размер в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания в порядке, определенном трудовым законодательством Российской Федерации, в месяце привлечения работника к дисциплинарной ответственности или за некачественное исполнение должностных обязанностей.

Решение о размере снижения или приостановлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выносится в каждом конкретном случае индивидуально в соответствии с действующим законодательством. Решение о восстановлении постоянной выплаты выносится после предоставления работником отчета об устранении нарушений, за которые было применено дисциплинарное взыскание.

За некачественное исполнение функциональных обязанностей выплата за интенсивность и высокие результаты работы приостанавливается или производится её снижение согласно следующим критериям оценки результатов работы:

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат
за интенсивность и высокие результаты работы

Таблица 2

№ п/п	Упущения	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера поощрения)
1	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей,	До 100%
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	До 100%

3	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	До 50%
4	Несоблюдение трудовой дисциплины	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	Нарушения в учете материальных средств учреждения, допущение недостач, хищений, порчи имущества. Халатное отношение к материально-технической базе	До 100%
10	Наличие замечаний по итогам тематических, комплексных и оперативных проверок школьной, районной и окружной комиссией.	До 50 %
11	Использование рабочего времени в личных целях	До 100 %
12	За применение психического или физического насилия к обучающимся, в том числе однократную по результатам служебного расследования.	100%

Основанием для снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты является приказ директора школы

В случае снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты работник должен быть ознакомлен с приказом работодателя о размере стимулирующей выплаты, о размере и причинах снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты. Решение о снижении (невыплате) стимулирующей выплаты может быть обжаловано в установленном законодательством порядке. Факт обжалования не приостанавливает действия решения о снижении (невыплате) стимулирующей выплаты.

5.1.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом директора школы по согласованию с председателем профсоюзной организации или трудового коллектива на срок не более одного года для специалистов, относимых к вспомогательному персоналу организации, служащих, рабочих и одновременно в течении месяца после получения награды.

5.1.5. При определении размеров СВ за **высокую результативность работы** учитывается достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

5.1.6. При определении размеров СВ за **обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы** учитывается отсутствие аварийных ситуаций, повлекших порчу материальных ценностей, качественная организация текущего ремонта, инициатива и рациональные предложения по улучшению работы служб, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на ненадлежащие условия.

5.1.7. Вновь принятым работникам выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не менее 10% на срок 1 год, с даты приема на работу.

5.2 Выплата за качество выполняемых работ (таблица 1 пункт 2)

5.2.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам школы, указанным пункта 2 таблицы 1 настоящего Положения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников

5.2.2. 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).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) 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 соответствии с критериями, разработанными и утвержденными Школой в Индикаторно – рейтинговой карте, (далее-ИРК) и осуществляется с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу, за эффективное решение поставленных целей и задач Школы на основе ИРК (Приложение 2,3).

По решению трудового коллектива в ИРК могут вноситься изменения и дополнения в декабре, июне.

5.2.3. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ).

Критериями эффективности для единовременной выплаты за качество выполняемых работ являются:

- качественное и правильное оформление установленной отчетности, финансовых документов, другой документации;
- качественное, результативное и в срок выполнение особых поручений, письменных распоряжений директора школы, заместителей директора школы, учредителя;
- отсутствие замечаний по итогам тематических, комплексных и оперативных проверок школьной, районной и окружной комиссией;
- за результативное участие в мероприятиях, школьного, районного, окружного и федерального уровня, повышающих имидж школы.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ). устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII Положения об оплате труда работников МКОУ Морткинская СОШ.

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

5.2.5. Директор школы вправе приостановить выплату за качество выполняемых работ или снизить её размер в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания в порядке, определенном трудовым законодательством Российской Федерации, в месяце привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Решение о размере снижения или приостановлении выплаты за качество выполняемых работ выносится в каждом конкретном случае индивидуально в соответствии с действующим законодательством. Решение о восстановлении постоянной выплаты

выносятся после предоставления работником отчета об устранении нарушений, за которые было применено дисциплинарное взыскание.

За некачественное исполнение функциональных обязанностей выплата за качество выполняемых работ приостанавливается или производится её снижение согласно следующим критериям оценки результатов работы:

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

Таблица 3

1	Некачественное, неправильное оформление установленной отчетности, финансовых документов, другой документации, недостоверность представляемой информации. Нарушение сроков представления установленной отчетности.	До 100 %
2	Не выполнение, необоснованный отказ от выполнения приказов, письменных распоряжений директора школы, заместителей директора школы, учредителя, изданных в пределах его компетенции и не противоречащих действующему законодательству, решений педсовета, методсовета, административного совета,	До 100%
3	Нарушения в учете материальных средств учреждения, допущение недостач, хищений, порчи имущества. Халатное отношение к материально-технической базе	До 100 %
4	Использование рабочего времени в личных целях	До 100 %
5	Невыполнение функциональных обязанностей, определенных должностной инструкцией, отсутствие результативности в работе	До 100 %
6	Наличие замечаний по итогам тематических, комплексных и оперативных проверок школьной, районной и окружной комиссией.	До 100 %
7	Нарушение требований охраны труда (в том числе инструкций по охране труда и пожарной безопасности), приводящие к возникновению несчастных случаев с работниками образовательного учреждения и обучающимися	До 100%
8	За неисполнение устава образовательного учреждения, локальных нормативных актов	До 100%
9	Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;	До 100%
10	Обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной работы, нанесение физического и морального вреда) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение норм педагогической этики на основании результатов расследования;	До 100%
11	Ухудшение показателей работы, снижение её качества;	До 100%
12	Нарушение трудовой дисциплины;	До 100%
13	Необоснованный отказ от выполнения задания вышестоящего руководителя, участия в методической работе, общешкольных мероприятиях.	До 100%
12	За применение психического или физического насилия к обучающимся ,в том числе однократную по результатам служебного расследования.	100%

5.3. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, год (таблица 1 пункт 3).

5.3.1. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации.

Выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемому организацией в соответствии с разделом VII Положения об оплате труда работников МКОУ Морткинская СОШ.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год - не более 2 должностных

окладов (окладов), ставок заработной платы 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), **в том числе педагогическим работникам по факту нагрузки.**

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от должностного оклада (оклада) работника.

Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

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.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

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

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

Премиальная выплата по итогам работы за месяц, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

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

5.4. Выплаты за квалификационную категорию (таблица 1 пункт 5).

5.4.1. За квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется ежемесячная доплата:

за высшую квалификационную категорию в размере 15% от должностного оклада (оклада) в месяц;

за первую квалификационную категорию в размере 10% от должностного оклада (оклада) в месяц.

Все выплаты стимулирующего характера, определенные настоящим Положением, выплачиваются в пределах утвержденных бюджетных ассигнований и открытых лимитов текущего финансового года.