

Приложение №2 приказу от 28.11.2017 № 1376 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 12» города Нижневартовска»

**Положение**  
**о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**"Средней школы №12" города Нижневартовска**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в целях определения единых подходов, направленных на стимулирование работников к качественному труду, усилению материальной заинтересованности работников и ответственности за конечные результаты труда.

1.2. Положение о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средней школы №12" города Нижневартовска (далее - Положение) является локальным нормативным актом, разработанным на основании Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города.

1.3. Положение устанавливает следующие принципы распределения стимулирующих выплат:

- принцип объективности: размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда;
- принцип предсказуемости: работнику известно, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- принцип адекватности: вознаграждение адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей образовательной организации, его опыту и уровню квалификации;
- принцип своевременности: вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- принцип справедливости: правила определения вознаграждения понятны каждому работнику;
- принцип демократизма: для распределения стимулирующих выплат создается комиссия, включающая в себя представителей работников образовательной организации.

1.4. Целями распределения стимулирующих выплат работникам образовательной организации являются:

- обеспечение зависимости оплаты труда от результатов трудовой деятельности;
- материальное стимулирование работников образовательной организации, повышение их заинтересованности в результатах труда, повышение профессионального уровня, повышение эффективности работы, а также улучшение исполнительской дисциплины;
- учет особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности и личного отношения к работе.

1.5. Настоящим положением устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы ;
- выплата за качество выполняемых работ;
- премиальная выплата по итогам работы за год;
- единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения.

1.6. На стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, окладов рабочих и фонда компенсационных выплат без учета районного коэффициента и процентной надбавки

к заработной плате за работу в районах крайнего севера и приравненных к ним местностям.

## **2. Порядок и условия установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты**

2.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются следующим субъектам:

- специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью,
- служащим,
- рабочим.

2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более года и выплачивается ежемесячно со дня приема на работу.

2.3. Размер выплаты зависит от сложности, важности и объема выполняемой работы, степени напряженности, самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Оценка выполнения работ производится согласно Перечню критериев оценки за интенсивность и высокие результаты трудовой деятельности (Приложение № 1).

2.4. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада (оклада рабочего) и не может превышать 50 процентов.

2.5. В целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат в образовательной организации создается комиссия по оценке интенсивности и результатов трудовой деятельности работников, председателем которой является руководитель образовательной организации. Состав комиссии ежегодно утверждается приказом руководителя.

2.6. На заседаниях комиссия осуществляет:

- оценку объективности представленных работниками образовательной организации результатов профессиональной деятельности согласно оценочному листу (Приложение № 6), в случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются для исправления и доработки;
- согласование оценочного листа на предмет выполнения критериев и показателей интенсивности и результативности работы согласно Перечню (Приложение № 1);
- расчёт количества процентов от должностного оклада (оклада рабочего), подлежащий выплате на предстоящий период;
- ознакомление работников с оценочными листами по итогам работы комиссии.

2.7. Заседания комиссии по оценке интенсивности и результатов трудовой деятельности проводятся один раз в год (учебный год) в сроки, установленные приказом руководителя образовательной организации.

2.8. С момента ознакомления с оценочным листом в течение 3 дней работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о пересмотре оценки его профессиональной деятельности.

2.9. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения настоящего Положения или технические ошибки в протоколе мониторинга профессиональной деятельности работника, оценочных листах или наличие материалов, не учтенных комиссией.

Заявление о пересмотре оценки по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, на работника в установленном порядке оформляется новый оценочный лист.

2.10. При отсутствии заявления о пересмотре оценки трудовой деятельности решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу по истечении 3 дней.

2.11. На основании итоговых оценочных листов издается приказ руководителя образовательной организации об установлении стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты трудовой деятельности на соответствующий период.

2.12. Сроки процедуры оценки интенсивности и высоких результатов деятельности работников организации утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

2.14. Допускается снижение размера стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты по одному или нескольким основаниям, предусмотренным Перечнем оснований для снижения (лишения)

стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты, а так же за качество выполняемых работ (Приложение № 5).

### **3. Порядок и условия установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ**

3.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются следующим субъектам:

- заместителям руководителя;
- главному бухгалтеру;
- руководителям структурных подразделений;
- педагогическому персоналу.

3.2. Основное назначение выплат - дифференциация оплаты труда работников образовательной организации в зависимости от его результативности и качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности.

3.3. Оценка качества выполняемых работ производится на основании:

- статистических и аналитических данных;
- результатов диагностик, замеров, опросов.

3.4. Для оценки качества выполняемых работ используются показатели и критерии, указывающие на результаты (качество и эффективность) деятельности работников, согласно Перечню критериев оценки эффективности трудовой деятельности (Приложение № 2).

3.5. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада (оклада рабочего) и не может превышать 50 процентов.

3.6. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (учебный год) по результатам предшествующего периода. Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15 процентов на срок не менее 6 месяцев со дня приема на работу.

3.7. В целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат в учреждении создается комиссия по оценке качества трудовой деятельности, председателем которой является руководитель образовательной организации. Состав комиссии ежегодно утверждается приказом руководителя.

3.8. Руководители структурных подразделений, руководители методических объединений передают в комиссию заполненные оценочные листы (Приложение № 6), содержащие оценку эффективности деятельности работников, с приложением документов и материалов, подтверждающих и уточняющих результаты и качество их деятельности.

3.9. Комиссия на заседании проводит:

- оценку объективности представленных работниками образовательной организации результатов профессиональной деятельности согласно оценочному листу, в случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются для исправления и доработки;
- согласование оценочного листа на предмет выполнения критериев и показателей качества работы согласно Перечню (Приложение № 2);
- расчёт количества процентов от должностного оклада (оклада рабочего), подлежащий выплате на предстоящий период;
- ознакомление работников с оценочными листами по итогам работы комиссии.

3.10. Результаты оценки эффективности деятельности работников оформляются оценочным листом в разрезе целевых показателей и критериев эффективности.

3.11. С момента ознакомления с оценочным листом в течение 3 дней работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о пересмотре оценки его профессиональной деятельности.

3.12. Основанием для подачи заявления о пересмотре оценки качества может быть только факт (факты) нарушения настоящего Положения, или технические ошибки в протоколе мониторинга профессиональной деятельности работника, оценочных листах, или наличие материалов, не учтенных комиссией.

Заявление о пересмотре оценки по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения

процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, на работника в установленном порядке оформляется новый оценочный лист.

3.13. При отсутствии заявления о пересмотре оценки деятельности решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу согласно установленным срокам.

3.14. На основании итоговых оценочных листов издается приказ руководителя образовательной организации об установлении стимулирующей выплаты на соответствующий период.

3.15. Сроки процедуры оценки эффективности деятельности работников образовательной организации определяются приказом руководителя.

3.16. Допускается снижение размера стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ по одному или нескольким основаниям, предусмотренным Перечнем оснований для снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты, а так же за качество выполняемых работ (Приложение № 5).

#### **4. Порядок и условия осуществления единовременной премиальной выплаты за особые достижения при выполнении работ (услуг)**

4.1. Дополнительно за качество выполняемых работ в образовательной организации устанавливается единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ).

4.2. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении работ (услуг) выплачивается в пределах экономии средств по фонду оплаты труда.

4.3. Размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении работ (услуг) устанавливается в абсолютных размерах.

4.4. Под особым достижением понимается:

- результат работы, который свидетельствует о явном качестве выполненной работы и личном профессионализме;
- результат работы, который выделяется своей уникальностью и своеобразием;
- результат работы, который является значимым для улучшения развития организации (отрасли);
- результат работы, который имеет важное значение для органа управления образованием и администрации города.

4.5. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении работ (услуг) устанавливается в соответствии с Показателями и критериями для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) (Приложении № 3).

4.6. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении работ (услуг) осуществляется на основании приказа руководителя образовательной организации.

#### **5. Критерии и порядок осуществления премиальной выплаты по итогам работы за год**

5.1. Премия по итогам работы за год выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период, повышения материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей, а также повышения эффективности работы и улучшения ее качества в целом.

5.2. Премиальная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года в случае сложившейся экономии по фонду оплаты труда работников образовательной организации.

5.3. Предельный размер премиальной выплаты по итогам работы за год составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы и выплачивается с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

5.4. Основанием для начисления премиальной выплаты является приказ руководителя образовательной организации, изданный с учетом данных бухгалтерской, статистической отчетности и оперативного учета расходования денежных средств по фонду оплаты труда.

5.5. Премияльная выплата по итогам работы за год производится работникам за отработанное время в календарном году, в которое включается время работы по таблице учета рабочего времени и время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

5.6. Премияльная выплата по итогам работы за год производится работникам, проработавшим неполный календарный год:

- вновь принятым на работу в текущем календарном году;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- находящимся в длительном отпуске (для педагогических работников);
- в случаях расторжения трудового договора по инициативе работника, если заявление работника об увольнении по его инициативе (собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию; призыв на военную службу в армию; выход на пенсию; переход на выборную работу (должность); поступление на работу в государственный орган или орган местного самоуправления; в соответствии с медицинским заключением; необходимость осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет);

- в случаях увольнения по иным причинам (ликвидация организации, сокращение численности или штата работников, изменение определенных сторонами условий трудового договора, истечение срока трудового договора, заключенного на срок более 3 месяцев).

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

5.8. Решение о премировании работников по итогам работы за год принимается руководителем организации с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.9. Допускается снижение размера стимулирующей выплаты по итогам работы за год до 20 процентов по одному из оснований, предусмотренных Перечнем оснований для снижения размера премияльной выплаты по итогам работы за год (Приложение № 4).

5.10. Снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за год обосновывается в приказом руководителя образовательной организации.

5.11. Работники, которым снижен размер стимулирующей выплаты, должны быть ознакомлены с соответствующим приказом работодателя под роспись.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемной частью.

6.2. Приложения:

- Перечень критериев оценки за интенсивность и высокие результаты трудовой деятельности (Приложение № 1).

- Перечень критериев оценки за эффективность трудовой деятельности (Приложение № 2).

- Перечень возможных оснований премирования за особые достижения (Приложение № 3).

- Перечень оснований для снижения размера премияльной выплаты по итогам работы за год (Приложение № 4).

- Перечень оснований для снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты, а так же за качество выполняемых работ (Приложение 5).

- Оценочный лист оценки результатов интенсивности и качества (эффективности) трудовой деятельности (Приложение № 6).

- Сводный оценочный лист оценки результатов интенсивности и качества (эффективности) трудовой деятельности (Приложение № 7).