

Принято на общем
собрании трудового
коллектива
Протокол от 23.06.2023 № 6

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ
«Корликовская ОСШ»

Л.М. Хромлва
Приказ от 21.06.2023 № 114



Положение
о порядке и условиях предоставления стимулирующих выплат
работникам муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Корликовская общеобразовательная средняя школа»

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 3 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в соответствии с постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 27.11.2017 № 465-п «Об увеличении фонда оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 2 марта 2017 года № 3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 5 июня 2017 года № 4-нп «О внесении изменений в приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 2 марта 2017 года № 3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 21 декабря 2017 года № 16-нп «О внесении изменений в приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 2 марта 2017 года № 3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты

труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 21 декабря 2017 года № 16-нп «О внесении изменений в приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 2 марта 2017 года № 3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», постановлением администрации района от 01.12.2017 №2484 «Об увеличении фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений Нижневартовского района», постановлением администрации района от 09.01.2018 №2 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций района и прочих организаций образования, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации района», приказом от 10.01.2018 № 2 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Корликовская общеобразовательная средняя школа"; Устава учреждения;

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия предоставления стимулирующих выплат работникам МБОУ «Корликовская ОСШ» с 09.01.2018.

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.

При оценке 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).

Конкретный размер стимулирующей выплаты устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

2.2. 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.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в соответствии с таблицей 1. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника.

Выплата устанавливается комиссией по распределению стимулирующих выплат не чаще 1 раза в полугодие в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы специалистам, рабочим:

Должность	Диапазон	Условия выплаты	периодичность
Библиотекарь	0-50%	за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно
Специалист по кадрам			
Специалист по безопасности			
Специалист по закупкам			

2.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным в учреждении.

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, результаты диагностики, замеров, опросов.

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.

Конкретный размер стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику 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. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

2.4. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются комиссией 1 раз в полгода по должностям в соответствии с **приложением 1**.

2.5. Снижение размера стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы предусматривается в случае нарушений трудовой дисциплины, некачественного и (или) несвоевременного выполнения приказов, решений, поручений, неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов, наличие обоснованных жалоб.

Решение о снижении, снятии стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат на основании приказа руководителя или ходатайства руководителя структурного подразделения (заместителя, заведующего), содержащего обоснование допущенного нарушения.

2.6. Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ). Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности. Выплата осуществляется единовременно в пределах экономии средств по фонду оплаты труда.

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

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается **при наличии экономии средств по фонду оплаты труда**, формируемого организацией. Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1 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, пропорционально отработанному времени на основании показателей (таблицы 2). Возможно начисление премии по итогам работы внешним совместителям по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Премияльная выплата по итогам работы за каждый квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год - в декабре финансового года.

Выплата за качество выполняемых работ сотрудникам учреждения:

№ п/п	показатель	размер выплаты за квартал	размер выплаты за год
1	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде	20%	30%
2	Активность, инициативность в выполнении должностных обязанностей	20%	30%
3	Качественное выполнение должностных обязанностей	20%	30%
4	Соблюдение служебной дисциплины	20%	30%
5	Умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	20%	30%
Итого:		100%	150%

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

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 6 настоящего Положения.

Таблица 3

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной 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, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

Приложение 1
к Положению о стимулирующих выплатах
работникам муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Корликовская
общеобразовательная средняя школа»

Критерии выплат стимулирующего характера административно-управленческого персонала

- заместитель директора

№ п/п	критерии	Интенсивность мах %	Качество мах %	Итого (%)
1	Обеспечение соответствия деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования РФ		4	4
2	Организация мониторинга качества образования в рамках ВШК		4	4
3	Выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях		4	4
4	Организация и проведение текущей промежуточной и итоговой аттестации обучающихся		4	4
5	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса		2	2
6	Своевременность и достоверность отчетности, работа над имиджем школы		2	2
	итого:		20	20

- заместитель директора

№ п/п	критерии	Интенсивность мах %	Качество мах %	Итого (%)
1	Организация мониторинга качества воспитательной работы		4	4
2	Организация воспитательной работы в школе, организация		4	4

	работы классных руководителей			
3	Эффективность работы по профилактике правонарушений среди обучающихся		4	4
4	Отсутствие предписаний по результатам проверок образовательной организации		4	4
5	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса		2	2
6	Своевременность и достоверность отчетности, работа над имиджем школы		2	2
	Итого:		20	20

- заведующий хозяйством

№ п/п	критерии	Интенсивность мах %	Качество мах %	Итого (%)
1	Обеспечение пожарной безопасности, бесперебойной работы всех параметров жизнедеятельности школы, и незамедлительное принятие мер по устранению недостатков и проблем		4	4
2	Качественная организация административно-хозяйственной деятельности, содержание в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами помещений здания образовательной организации, своевременный ремонт и обеспечение сохранности технической исправности инвентаря, оборудования, мебели и пр.		4	4
3	Высокая интенсивность труда, выполнение особо важных заданий. Своевременность и достоверность отчетов		4	4
4	Отсутствие предписаний по итогам проверок, наносящих серьезный урон деятельности учреждения. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса		4	4
5	Выполнение заданий, не связанных с должностными обязанностями		4	4
	Итого:		20	20

- **заведующий производством**

№ п/п	критерии	Интенсивность мах %	Качество мах %	Итого (%)
1	Соблюдение работниками правил и норм охраны труда, санитарии и правил личной гигиены, производственной и трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка		6	6
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок, наносящих серьезный урон деятельности учреждения. Отсутствие жалоб. Высокая интенсивность труда, качественное приготовление пищи. Обеспечение своевременного приобретения продуктов питания. Контроль ассортимента, количества и сроков поступления и реализации продуктов и товара		6	6
3	Организация учета, составление и своевременное представление отчетности о производственной деятельности в бухгалтерию, ЦРО, УО.		4	4
4	Выполнение заданий, не связанных с должностными обязанностями		4	4
	Итого:		20	20

- **социальный педагог**

№ п/п	критерии	Интенсивность мах %	Качество мах %	Итого (%)
1	Эффективность работы по профилактике правонарушений среди обучающихся		4	4
2	Участие в работе общественных организаций и комиссий различного уровня		4	4
3	Качественное ведение документации деятельности социального педагога, своевременное предоставление отчетности		3	3
4	Организация внеурочной занятости обучающихся, в том числе каникулярного досуга		3	3

5	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса		3	3
6	Выполнение заданий, не связанных с должностными обязанностями		3	3
	итоги:		20	20

- педагог-организатор

№ п/п	критерии	Интенсивность мах %	Качество мах %	Итого (%)
1	Уровень организации и качества проведенных общешкольных мероприятий		2	2
2	Своевременное пополнение сайта школы материалами и информацией		2	2
3	Эффективность взаимодействия с социумом. Качество организованных мероприятий с социумом, с привлечением специалистов межведомственных организаций		4	4
4	Выполнение заданий и поручений, не предусмотренных должностными обязанностями		2	2
5	Участие и подготовка обучающихся к участию в различных конкурсах, смотрах и фестивалях районного, окружного и всероссийского уровня		4	4
6	Разработка и внедрение социально значимых проектов в воспитательный процесс		3	3
7	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса		3	3
	итоги:		20	20