

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о фонде стимулирования работников**  
**муниципального казенного образовательного учреждения**  
**Куминская средняя общеобразовательная школа**  
**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет механизм распределения фонда стимулирования (далее – ФС) в учреждении и критерии для стимулирующей оценки труда руководителей и специалистов.

1.2. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения Куминская средняя общеобразовательная школа (МКОУ Куминская СОШ).

1.3. ФС учитывается в составе фонда оплаты труда и финансируется в пределах утверждённых ассигнований за счёт бюджетных средств, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и иных источников.

1.4. Данное Положение разработано с целью установления стимулирующих выплат работникам учреждения, обеспечивающих повышение качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы обучающихся, эффективного решения поставленных целей и задач учреждения, а так же поощрение за выполненную работу.

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

1.6. Размер выплат устанавливается Комиссией по распределению фонда стимулирования учреждения, определенной общим собранием коллектива (далее Комиссия) и утвержденной приказом руководителя.

1.7. Выплата стимулирующего характера, руководителю осуществляется из директорского фонда на основании приказа начальника Управления образования.

1.8. Выплаты, установленные педагогическим, руководящим и другим работникам школы в соответствии с настоящим Положением выплачиваются с 1 сентября по 31 августа.

1.9. Настоящее Положение утверждается на общем собрании трудового коллектива.

**II. Величина и состав ФС**

2.1. Величина ФС учреждения устанавливается в процентном отношении от общего фонда должностных окладов (тарифных ставок), с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, и исчисляется по формуле:

$$ФС = ФДО * Кфс, \text{ где}$$

ФС – величина фонда стимулирования;

ФДО – фонд должностных окладов (тарифных ставок), с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате;

Кфс – коэффициент фонда стимулирования (20%).

2.2. ФС является источником следующих видов выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе;
- за качество выполняемых работ;
- за особые достижения при выполнении работ (услуг);
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год;
- директорского фонда.

- 2.3. Величина директорского фонда устанавливается в размере:
- при штатной численности до 49 единиц - 17%;
  - при штатной численности от 50 до 99 единиц - 13%;
  - при штатной численности от 100 до 249 единиц - 10%;
  - при штатной численности от 250 до 499 единиц - 5%.

### III. Основные принципы распределения фонда стимулирования

#### 3.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации.

3.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации осуществляются на основании Порядка установления стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций, утвержденного приказом начальника Управления образования администрации Кондинского района и приказа начальника Управления образования.

#### 3.2. Выплаты стимулирующего характера для работников (кроме руководителя ОО).

3.2.1 Определение размера ФС образовательного учреждения осуществляется по следующей формуле:

$$ФС_{\text{ОУ}} = ФС - ДФ, \text{ где}$$

ФС<sub>ОУ</sub> - фонд стимулирования образовательного учреждения;

ФС – фонд стимулирования;

ДФ – директорский фонд.

3.2.2. 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;
- за особые достижения при выполнении работ (услуг);
- 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).

3.2.3 Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам МКОУ Куминская СОШ

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений			
1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно

1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	До 1,0 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.4.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.	Педагогические работники			
2.1.	Выплата за качество выполняемой работы	В абсолютном размере (кол-во баллов * стоимость 1 балла)	Экспертным методом на основе индикаторно-рейтинговой карты	Ежемесячно
2.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно
2.3.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	До 1,0 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.4.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Специалисты, относимые к вспомогательному персоналу организации, служащие, рабочие			
3.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	0% - 100%	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу

3.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата выполнения услуг (работ) работником	Единовременно
3.3.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	До 1,0 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.4.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

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

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

Предельный размер выплаты составляет 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 работникам, находящимся в трудовых отношениях на момент начисления, по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

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

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

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников МКОУ Куминская СОШ:

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.

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

- согласование данного Положения с Управляющим советом;
- издание приказа по учреждению о введении в действие данного Положения;
- распределение стимулирующих доплат комиссией учреждения;

-издание приказа руководителя учреждения об утверждении протокола заседания комиссии и выплаты стимулирующей надбавки.

3.2.5. Выплаты могут устанавливаться в процентном отношении и абсолютном денежном выражении.

#### **IV. Порядок распределения фонда стимулирования**

##### **4.1. Стимулирующая выплата за качество, интенсивность и высокие результаты работы, персональная надбавка**

4.1.1 Стимулирующая выплата:

**за качество выполняемой работы**- устанавливается 1 раз в полугодие и выплачивается ежемесячно:

-для педагогических работников, прочих педагогических работников экспертным методом на основе индикаторно-рейтинговой карты (ИРК): педагогического работника, прочих педагогических работников (логопеда, психолога, преподавателя-организатора ОБЖ воспитателя ГПД) в размере среднеарифметического балла за предыдущее полугодие ;

-для заместителей директора, главного бухгалтера, заведующего хозяйством структурным методом в процентном отношении к должностному окладу за фактически отработанное время.

**за интенсивность и высокие результаты** - устанавливается для специалистов, служащих, рабочих структурным методом в процентном отношении к должностному окладу за фактически отработанное время.

**за особые достижения при выполнении работ (услуг)** – может быть установлена для всех категорий работников (кроме директора) и носить характер:

- единовременный;

- регулярный – устанавливается 1 раз в полугодие в процентном соотношении и выплачивается ежемесячно.

4.1.1.1 Объем стимулирующих выплат распределяется между категориями работников в следующем порядке:

- заместители директора, главный бухгалтер, заведующий хозяйством, рабочие, специалисты, служащие- не менее 15% от фонда стимулирования;

- педагогические работники и прочие педагогические работники(логопед, психолог, социальный педагог, воспитатель ГПД):

*$ФС$  педагогических работников =  $ФС_{оу}$  –  $ФС$  руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих рабочих- выплата за особые достижения при выполнении работ (услуг)*

4.1.1.2. Для заместителей директора, главного бухгалтера, заведующего хозяйством, специалистов, служащих, рабочих выплата устанавливается 1 раз в полугодие и выплачивается ежемесячно в размере до 50% от должностного оклада за фактически отработанное время.

4.1.1.3. Директор школы вправе приостановить стимулирующую выплату 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.

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

4.1.1.5. За некачественное исполнение функциональных обязанностей стимулирующая выплата приостанавливается или производится её снижение согласно следующим критериям оценки результатов работы:

Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующей выплаты

Таблица 1

№ 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%

#### **4.1.2 Порядок распределения стимулирующей выплаты за качество выполняемой работы**

4.1.2.1 Педагогические работники, прочие педагогические работники (логопед, психолог, воспитатель ГПД), кроме заместителей директора, главного бухгалтера, заведующего хозяйством, специалистов, служащих, рабочих представляют в Комиссию материалы по самоанализу деятельности (ИРК) в соответствии с критериями и формой не позднее 25 числа каждого месяца.

4.1.2.2 Представленные материалы должны быть проверены руководителем методического объединения, согласованы с заместителями директора по учебной и воспитательной работе.

4.1.2.3 Комиссия принимает решение о назначении и размере стимулирующих выплат учителям и другим работникам при условии присутствия на заседании указанного органа не менее 2/3 членов комиссии, входящих в его состав.

4.1.2.4 Комиссия вправе пересматривать параметры и критерии эффективности деятельности работников по собственной инициативе или на основании их предложений в течение года.

4.1.2.5 Педагогические работники школы имеют право присутствовать на заседании Комиссии, давать необходимые пояснения.

4.1.2.6 С момента ознакомления с количеством баллов за отчетный период, работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работника может быть только факт нарушения установленных норм, а так же технические ошибки при работе с цифровыми данными.

4.1.2.7. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

#### 4.1.2.8. Порядок определения данной выплаты:

- заполнение ИРК работниками в установленные в учреждении сроки и предоставление в Комиссию по распределению фонда стимулирования;
- проведение заседания Комиссии по проверке рейтинговых карт, определению количества баллов по каждому работнику. Комиссия вправе осуществлять проверку достоверности предоставляемых педагогом или специалистом материалов;
- размер стимулирующей части определяется бухгалтерией ежемесячно делением суммы средств на сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;
- денежный вес умножается на сумму баллов конкретного работника, в результате получается размер выплат стимулирующего характера конкретного работника за месяц;
- ознакомление каждого работника с количеством утвержденных баллов и суммы стимулирования;
- предоставление руководителю учреждения протокола заседания Комиссии для утверждения приказом. В случае несогласия с решением комиссии руководитель учреждения направляет в Комиссию заявление о пересмотре размера выплаты с документальным обоснованием;
- предоставление в бухгалтерию приказа руководителя для начисления стимулирующей выплаты, являющейся частью заработной платы.

4.1.2.9 Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год, с даты приема на работу.

4.1.2.10 К персональной надбавке не применяется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

#### 4.1.3. Порядок определения выплат за особые достижения при выполнении работ (услуг)

4.1.3.1 Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в абсолютном размере в соответствии с показателями эффективности деятельности выплачивается на основании приказа руководителя образовательной организации в пределах экономии средств по фонду оплаты труда, в пределах экономии средств директорского фонда.

4.1.3.2 Разовая выплата за особые достижения при выполнении работ (услуг) выплачивается на основании протокола комиссии и приказа директора.

К выплатам, не применяется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

#### 5. Порядок работы комиссии по распределению стимулирующих выплат.

5.1. Комиссия по распределению стимулирующих выплат выбирается ежегодно на общем собрании коллектива и утверждается приказом директора.

5.2. Комиссия принимает решение о назначении и размере стимулирующих выплат учителям и другим работникам при условии присутствия на заседании указанного органа не менее 2/3 членов комиссии, входящих в его состав.

5.3. Комиссия вправе пересматривать параметры и критерии эффективности деятельности работников по собственной инициативе или на основании их предложений в течение года.

5.4. Педагогические работники школы имеют право присутствовать на заседании Комиссии, давать необходимые пояснения.

5.5. С момента ознакомления с количеством баллов за отчетный период, работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работника может быть только факт нарушения установленных норм, а так же технические ошибки при работе с цифровыми данными.

5.6. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

5.7. Порядок определения данной выплаты:

- заполнение ИРК работниками в установленные в учреждении сроки и предоставление в Комиссию по распределению фонда стимулирования;

- проведение заседания Комиссии по проверке рейтинговых карт, определению количества баллов по каждому работнику. Комиссия вправе осуществлять проверку достоверности предоставляемых педагогом или специалистом материалов;

- размер стимулирующей части определяется бухгалтерией ежемесячно делением суммы средств на сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;

- денежный вес умножается на сумму баллов конкретного работника, в результате получается размер выплат стимулирующего характера конкретного работника за месяц;

- ознакомление каждого работника с количеством утвержденных баллов и суммы стимулирования;

- предоставление руководителю учреждения протокола заседания Комиссии для утверждения приказом. В случае несогласия с решением комиссии руководитель учреждения направляет в Комиссию заявление о пересмотре размера выплаты с документальным обоснованием;

- предоставление в бухгалтерию приказа руководителя для начисления стимулирующей выплаты, являющейся частью заработной платы.

## **6. Порядок отмены положения, изменения и внесения в него дополнений**

6.1. Настоящее положение разработано сроком на 5(пять) лет и может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения, связанные с производственной необходимостью или изменением в законодательстве.

6.2. Положение вступает в силу со дня его принятия общим собранием коллектива школы.

6.3. Изменения, внесенные в положение, вступают в законную силу со дня утверждения его директором школы.