

Разработано
Комиссией по распределению
фонда стимулирования

УТВЕРЖДАЮ
директор МКОУ Куминская СОШ
С.Н.Батурин
приказ №346-од от 30.08.24г.

Рассмотрено
на собрании трудового коллектива
«30» августа 2024г.
Протокол № 1

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении фонда стимулирования работников
муниципального казенного образовательного учреждения
Куминская средняя общеобразовательная школа
1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет механизм распределения фонда стимулирования (далее – ФС) в учреждении и критерии для стимулирующей оценки труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Куминская средняя общеобразовательная школа (МКОУ Куминская СОШ).

1.2. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам 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. Выплаты, установленные педагогическим, руководящим и другим работникам школы в соответствии с настоящим Положением выплачиваются с 1 сентября по 31 августа.

1.8. Настоящее Положение утверждается на общем собрании трудового коллектива.

2. Величина и состав ФС

2.1. Величина фонда стимулирования (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы) предусматривается 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов) с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

$$\text{ФС} = \text{ФДО} * \text{Кфс}, \text{ где}$$

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 (10%).

2.2. ФС является источником следующих видов выплат:

- за интенсивность и высокие результаты в работе;
- за качество выполняемых работ;

3. 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 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.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

Выплата устанавливается на срок не более года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада (оклада) работника.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным нормативным актом организации в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом руководителя.

Выплата за присуждение наград выплачивается единовременно, в течение месяца после получения награды на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности.

3.2.2. 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 руководителем.

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 зависимости от принятых показателей

эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

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.

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.

3.2.3. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 8.

Таблица 8

Перечень и размеры стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	0% - 50%от должностного 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(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
		10000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской	единовременно, в течение месяца после получения награды; выплачивается на физическое лицо по основному месту

			Федерации	работы и основной занимаемой должности
		5000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
		7000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 50%от должностного 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

IV. Порядок распределения фонда стимулирования

4.1. Стимулирующая выплата за качество, интенсивность и высокие результаты работы

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 (учителя-логопеда, педагога-психолога, преподавателя-организатора ОБЖ воспитателя ГПД, педагога-библиотекаря, социального педагога) в размере среднеарифметического балла за предыдущее полугодие;

-для заместителей директора, главного бухгалтера, заведующего столовой, методиста, советника директора по воспитанию, педагога дополнительного образования 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.

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

- заместители директора, главный бухгалтер, методист, советник директора по воспитанию, педагог дополнительного образования, заведующая столовой, рабочие, специалисты, служащие - не менее 10% от фонда стимулирования;
- педагогические работники и прочие педагогические работники (учитель-логопед, педагога - психолог, социальный педагог, воспитатель ГПД, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-библиотекарь):

$ФС \text{ педагогических работников} = ФС_{\text{оу}} - ФС \text{ руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих, рабочих} - \text{ выплата за присуждение награды} - ФС \text{ педагогических работников, для которых не установлены индикаторно-рейтинговые карты (прочие педагоги и вновь принятые)}$

4.1.1.2. Для заместителей директора, главного бухгалтера, заведующего хозяйством, специалистов, служащих выплата устанавливается 1 раз в полугодие и выплачивается ежемесячно в размере до 50% от должностного оклада за фактически отработанное время. Для рабочих выплата устанавливается 1 раз в полугодие и выплачивается ежемесячно в размере до 15% 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 (учитель-логопед, педагог-психолог, воспитатель ГПД, социальный педагог, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-библиотекарь), кроме заместителей директора, главного бухгалтера, методиста, советника директора по воспитанию, педагога дополнительного образования, заведующей столовой, 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 интенсивность и высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 10% на срок 1 год, с даты приема на работу.

4.1.2.10 К стимулирующим 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.