

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«СРЕДНЯЯ ШКОЛА №22»

г. Нижневартовск



**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ПК  
МБОУ «СШ №22»

И.А.Гумерова  
2015 г



**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор МБОУ «СШ №22»

И.М.Петрова

Приказ № 626

08. 2015 г

### Положение

о фонде надбавок и доплат работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа №22»

#### I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании», постановлением администрации города от 12.11.2014 №2286 (с изменениями) "Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города" и определяет механизм распределения фонда надбавок и доплат в муниципальных образовательных организациях города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города.

1.2. Фонд надбавок и доплат представляет собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам организации.

1.3. Фонд надбавок и доплат учитывается в составе фонда оплаты труда организаций и финансируется в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания.

#### II. Размер и состав фонда надбавок и доплат

2.1. Фонд надбавок и доплат устанавливается в процентах от фонда должностных окладов руководителей, специалистов и служащих и фонда окладов рабочих с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в следующем размере:

- в общеобразовательных организациях – 30 процентов;

Сумма фонда надбавок и доплат исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФО}) \times \text{Кнд},$$

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ФДО - фонд должностных окладов руководителей, специалистов и служащих с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

ФО - фонд окладов рабочих с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (0,30).

2.2. Фонд надбавок и доплат является источником следующих видов выплат:

- выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (фонд доплат);

- выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за эффективность деятельности, выплаты за стаж работы (фонд стимулирующих выплат работников организации, за исключением директорский фонда (далее- фонд стимулирующих выплат работников организации));

- размер выплаты за стаж работы определяется в процентах от базового оклада и применяется для категорий работников:

-«специалисты»:

более 20 лет – 25 процентов;

от 10 до 20 лет - 20 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 2 до 5 лет – 10 процентов;

от 1 до 2 лет – 5 процентов.

-«служащие»:

более 20 лет – 20 процентов;

от 10 до 20 лет - 15 процентов;

от 5 до 10 лет – 10 процентов;

от 2 до 5 лет – 5 процента;

от 1 до 2 лет – 2 процента.

2.3. Компенсационные выплаты из фонда доплат для работников организации, включая руководителя, носят обязательный характер и осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и разделом IV Положения о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ 22»

### **III. Основные принципы распределения стимулирующих выплат работникам организации**

3.1. Размер фонда стимулирующих выплат работников организации исчисляется по формуле:

$$\text{ФСВ} = \text{ФНД} - \text{ФД} - \text{ДФ},$$

где:

ФСВ - фонд стимулирующих выплат работников организации ;

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ФД - фонд доплат;  
ДФ - директорский фонд.

3.2. Фонд стимулирующих выплат работников организации направляется на следующие виды выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за эффективность деятельности;
- за стаж работы.

3.3. Распределение фонда стимулирующих выплат работников организации осуществляется между всеми работниками организации, с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных (профессиональных) обязанностей, особенностей труда и личного отношения к работе.

Размер направления фонда стимулирующих выплат работников организации по видам выплат осуществляется в размере 35% за интенсивность и высокие результаты работы и 65%- выплаты за качество выполняемых работ

3.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организации, кроме педагогических работников и заместителей руководителя, которые непосредственно связаны с образовательной деятельностью:

- за высокую результативность работы;
- за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации;
- за выполнение дополнительных работ, которые не отнесены к должностным обязанностям работников;
- по иным основаниям стимулирования за интенсивность выполняемой работы или высокие результаты работы.

3.4.1. Перечень дополнительных работ, которые не отнесены к должностным обязанностям работников, и иные основания для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются организацией самостоятельно.

Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется организацией исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей.

3.4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются начиная с 01.09.2015.

3.5. Выплаты за качество выполняемых работ работникам организации, кроме педагогических работников и заместителей руководителя, которые непосредственно связаны с образовательной деятельностью, устанавливаются с учетом результатов оценки качества труда каждого работника. Для оценки качества труда работников используются показатели, указывающие на их участие в повышении результатов деятельности организации.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресур-

сов 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 производится на основании статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и т.д.

3.5.1. Инструменты оценки качества труда (критерии, типы работ и индикаторы, оценивающие данные критерии, вес индикатора) рассматриваются и принимаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности организации собранием трудового коллектива и утверждаются локальным актом организации.

3.5.2. Оценка качества труда работников проводится не реже одного раза в год комиссией, избранной из представителей органа управляющего совета, трудового коллектива, родительского комитета, выборного органа первичной профсоюзной организации, в количестве не менее пяти человек. Состав комиссии избирается на собрании трудового коллектива и утверждается локальным актом организации.

Деятельность комиссии по оценке качества труда работников регламентируется соответствующим положением, утвержденным локальным актом организации.

Результатом оценки являются ведомость результатов оценки качества труда работников (в разрезе применяемых показателей), сводная ведомость результатов оценки качества труда работников. В ведомости, сводной ведомости указывается количество исполненных показателей оценки качества труда, их доля (в процентах) по отношению к общему количеству показателей, по которым проводилась оценка качества труда работника.

3.5.3. "Стоимость" одного процента по результатам оценки качества труда работников определяется из фонда стимулирующих выплат работников (за исключением выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за стаж работы) и делится на сумму исполненных показателей, по которым проведена оценка, в зависимости от источника финансирования.

Выплата за качество выполняемых работ работнику устанавливается на период до проведения очередной оценки качества труда работников.

3.5.4. Допускается снижение размера или лишение выплаты за качество выполняемых работ, установленных работнику, по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- нарушение законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных нормативных правовых актов;
- нарушение финансовой дисциплины;
- нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации;
- неправильное хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря;
- нарушение правил и норм безопасности организации, охраны труда, техники безопасности.

Конкретные размеры, условия снижения или лишения выплаты за качество выполняемых работ, установленных работникам, определяются локальным актом образовательной организации.

Выплата за качество выполняемых работ не производится при наличии у работника дисциплинарного взыскания.

3.5.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются начиная с 01.09.2015.

3.6. Выплаты за эффективность деятельности осуществляются педагогическим работникам, заместителям руководителя, которые непосредственно связаны с образовательной деятельностью, на основе критериев оценки эффективности деятельности работников организации.

Критерии оценки эффективности деятельности работников организации устанавливаются коллективным договором, локальным актом организации и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности организации.

Показатели эффективности деятельности педагогических работников МБОУ «СШ № «22» приведены в приложениях .

На выплаты за эффективность деятельности педагогическим работникам, заместителям, которые непосредственно связаны с образовательной деятельностью, направляется 100 процентов стимулирующих выплат из фонда стимулирующих выплат организации по данным работникам организации.

3.7. Порядок установления выплаты за эффективность деятельности педагогическим работникам, заместителям руководителя, которые непосредственно связаны с образовательной деятельностью.

3.7.1. Установление работникам МБОУ «СШ №22» выплаты за эффективность деятельности осуществляется с учетом результатов оценки эффективности деятельности каждого работника за предшествующий учебный год. Для оценки эффективности деятельности работников организации используются критерии и показатели, указывающие на результаты труда работников организации, их участие в повышении результатов деятельности организации, качества оказываемых муниципальных услуг и достижении показателей эффективности деятельности организации.

Оценка эффективности деятельности работника организации производится по балльной системе на основании отчета о его результатах деятельности, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и т.д.

3.7.2. Инструменты оценки эффективности деятельности (критерии, показатели) устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности организации, рассматриваются и принимаются общим собранием трудового коллектива, утверждаются локальным актом организации.

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки эффективности деятельности показатель должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, долях, процентах). Допускается применение показателей, характеризующих выполнение определенных условий (да/нет, наличие/отсутствие).

3.7.3. Оценка эффективности деятельности работников проводится комиссией, избранной из представителей органа управляющего совета, трудового

коллектива, родительского комитета, выборного органа первичной профсоюзной организации, в количестве не менее пяти человек. Состав комиссии избирается на общем собрании трудового коллектива и утверждается локальным актом организации.

Деятельность комиссии по оценке эффективности деятельности работников регламентируется соответствующим положением, утвержденным локальным актом организации.

3.7.4. Результаты оценки эффективности деятельности оформляются оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности работников организации в разрезе целевых показателей и критериев эффективности, сводным оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности работников организации, формы которых утверждаются локальным актом организации.

3.7.5. Размер выплаты за эффективность деятельности устанавливается работникам с учетом количества набранных баллов.

3.7.6. "Стоимость" одного балла по результатам оценки эффективности деятельности для педагогических работников, заместителей руководителя, которые непосредственно связаны с образовательной деятельностью, определяется суммой средств фонда стимулирующих выплат работников организации, перешедших на эффективный контракт (за исключением директорского фонда и выплаты за стаж работы), делится на сумму баллов, набранных работниками по результатам оценки эффективности деятельности.

3.7.7. Размер выплаты за эффективность деятельности работнику рассчитывается путем умножения "стоимости" одного балла по результатам оценки эффективности деятельности на количество набранных работником баллов по результатам оценки эффективности его деятельности.

3.8. Выплата за эффективность деятельности работнику устанавливается ежегодно на учебный год (с 1 сентября по 31 августа), начиная с 01.09.2015.

3.9. Допускается снижение размера выплаты за эффективность деятельности работникам организации по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- нарушение законодательства и нормативных правовых актов Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальных правовых актов;
- нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации.

Конкретный размер и условия снижения выплаты за эффективность деятельности работникам организации определяется комиссией по оценке эффективности деятельности работников организации и оформляется локальным актом руководителя.

Работники, которым снижен размер выплаты за эффективность деятельности, должны быть ознакомлены с соответствующим приказом руководителя под роспись и имеют право его обжаловать в установленном законодательством порядке, при этом факт обжалования не приостанавливает действие приказа.

3.10. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за эффективность деятельности, установленных работникам организаций, может пересматриваться в период их действия в следующих слу-

чаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;
- изменение базового, разрядного и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов);
- изменение стоимости балла на соответствующий календарный год;
- увеличение (уменьшение) объема субсидии, выделенной на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания в части оплаты труда".

#### **IV. Порядок расчета и распределения директорского фонда**

4.1. Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию управленческого потенциала руководителя организации, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов организации и значимым результатам работы организации.

4.2. Размер директорского фонда в МБОУ «СШ № 22» устанавливается в процентном отношении от фонда надбавок и доплат за вычетом компенсационных выплат, указанных в разделе IV Положения о системе оплаты труда, и составляет: **12 процентов.**

Расчет директорского фонда в организациях дополнительного образования производится от фонда надбавок и доплат, рассчитанного с коэффициентом фонда надбавок и доплат, равным 0,36.

Директорский фонд исчисляется по формуле:

$$ДФ = (ФНД - ФД) \times Кдф,$$

где:

ДФ - директорский фонд;

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ФД - фонд доплат;

Кдф - коэффициент директорского фонда.

4.3. За счет директорского фонда руководителю организации производится выплата за эффективность деятельности, на которую направляется 100 процентов директорского фонда.

4.4. Установление выплаты за эффективность деятельности осуществляется с учетом результатов оценки эффективности деятельности руководителя организации за предшествующий календарный год. Для оценки эффективности деятельности руководителя организации используются критерии и показатели, указывающие на результаты деятельности организации и руководителя организации, качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности организации. Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителей организаций утверждены приказом Департамента образования администрации города.

Оценка эффективности деятельности руководителей организаций производится на основании отчетов организаций о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Критерии эффективности на следующий год определяются комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организации, устанавливаются ежегодно, в срок до 1 декабря, закрепляются дополнительным соглашением к трудовому договору ежегодно, в срок до 1 января.

4.5. Оценка эффективности деятельности руководителей организаций осуществляется ежегодно в феврале, начиная с 01.02.2015, комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций.

Состав комиссии, а также порядок работы комиссии утверждаются приказом департамента образования администрации города.

4.6. Результаты оценки эффективности деятельности оформляются оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности руководителей организаций в разрезе целевых показателей и критериев эффективности, сводным оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности руководителей, формы которых утверждаются приказом департамента образования администрации города.

4.7. Руководителям организаций, размер выплаты за эффективность деятельности устанавливается с учетом количества баллов, набранных руководителем организации по результатам оценки эффективности деятельности руководителей организаций, по следующей формуле:

$$СВэд = ДФ / 100 \times Кнб,$$

где:

СВэд - размер выплаты за эффективность деятельности руководителю организации;

ДФ - сумма директорского фонда;

Кнб - количество набранных баллов по результатам оценки эффективности руководителя организации.

Размер выплаты за эффективность деятельности руководителю организации устанавливается на 1 год на основании приказа департамента образования администрации города о результатах оценки эффективности деятельности (на период с 1 февраля по 31 января).

4.8. Размер выплаты за эффективность деятельности руководителя организаций, вновь назначенным на должность, устанавливается в период первых двух лет работы исходя из количества набранных баллов, но не менее 50 баллов.

4.9. Допускается снижение размера выплаты за эффективность деятельности руководителям организаций по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- нарушение законодательства и нормативных правовых актов Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальных правовых актов;
- нарушение финансовой дисциплины, наличие у организации просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения, установленные муниципальным правовым актом;
- нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации.



Конкретный размер и условия снижения выплаты за эффективность деятельности руководителю организации определяется комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций и утверждается приказом департамента образования администрации города.

Руководители организаций, которым снижен размер выплаты за эффективность деятельности, должны быть ознакомлены с соответствующим приказом департамента образования администрации города под роспись и имеют право его обжаловать в установленном законодательством порядке, при этом факт обжалования не приостанавливает действие приказа.

4.10. Размер выплаты за эффективность деятельности, установленный руководителям организаций, может пересматриваться в период их действия в следующих случаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;
- изменение базового и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов);
- реорганизация организаций;
- увеличение (уменьшение) объема субсидии, выделенное на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания в части оплаты труда.

4.11. Экономия директорского фонда, сложившаяся по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации, включается в общий объем экономии по фонду оплаты труда работников организации и используется в установленном порядке.