

Согласовано:  
Председатель ИПО МБОУ «Лицей №2»  
Т.В. Неустрова  
Общее собрание трудового коллектива  
(протокол № 1 от «23» января 2018 г.)

Утверждаю:  
Директор МБОУ «Лицей №2»  
Т.Р. Фарберова  
Приказ № 80 от «25» января 2018 г.

## Положение о порядке и условиях стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №2»

### I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании:

- Постановления администрации города от 31.10.2017 №1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города»;
- Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.2. Положение о порядке и условиях стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 2» (далее - Положение), разработано с целью соблюдения прав и гарантий работников и определяет механизм распределения стимулирующих выплат муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 2» (далее - МБОУ «Лицей № 2»).

1.3. Настоящее положение вступает в силу после его утверждения приказом директора МБОУ «Лицей № 2» и распространяется на правоотношения возникшие с 01.09.2017 года.

1.4. Данное Положение ориентировано на мотивацию работников на продуктивность и эффективность труда, достижение результатов, обеспечивающих поступательное развитие лица, и закрепление лидирующих позиций в системе образования города, региона, страны.

### II. Порядок формирования и распределения фонда стимулирующих выплат работникам МБОУ «Лицей №2»

2.1. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда окладов рабочих и фонда компенсационных выплат без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера приравненных к ним местностях.

Фонд стимулирующих выплат работников МБОУ «Лицей №2» направляется на следующие виды выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ в соответствии с показателями эффективности деятельности;

- за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата.

Размер направления фонда стимулирующих выплат по видам выплат осуществляется МБОУ «Лицей №2» самостоятельно, при этом обеспечивая достижение целевого значения показателя средней заработной платы педагогических работников МБОУ «Лицей №2».

2.2. Распределение фонда стимулирующих выплат осуществляется между всеми работниками МБОУ «Лицей №2», с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных (профессиональных) обязанностей, особенностей труда и личного отношения к работе.

### **III. Порядок и условия распределения стимулирующих выплат**

3.1. Распределение выплат стимулирующего характера производится с применением единого подхода и принципов в оценке качества выполняемой работы и интенсивности труда работников МБОУ «Лицей № 2».

3.1.1. Основные принципы в распределении стимулирующих выплат:

- оценка качества выполняемых работ производится в соответствии с показателями эффективности деятельности;

- оценка интенсивности и высоких результатов работы производится на основании выполнения плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период;

- справедливость в распределении стимулирующих выплат;

- демократичность, открытость.

3.2.2. Подходы:

- системный;

- компетентностный;

- гуманно-личностный.

3.3. Для проведения объективной оценки результативности профессиональной деятельности работников МБОУ «Лицей №2» устанавливается следующий порядок:

- приказом директора по решению общего собрания трудового коллектива создается комиссия из представителей трудового коллектива, выборного органа первичной профсоюзной организации, в количестве не менее 13 человек, которая разбивается на рабочие группы по направлениям деятельности, курируемым заместителями директора и другими должностными лицами (далее Комиссия).

- деятельность Комиссии регламентируется соответствующим Положением, утвержденным приказом директора МБОУ «Лицей №2»;

- результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 3 года. Протоколы хранятся у директора МБОУ «Лицей №2».

### **IV. Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ**

4.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается следующим работникам МБОУ «Лицей №2»:

- заместители директора;
- главный бухгалтер;
- руководители структурных подразделений;
- педагогический персонал.

4.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников. В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов МБОУ «Лицей № 2» (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор представлен в исчислимом формате, баллах, для эффективного использования в качестве инструмента самооценки и оценки деятельности каждого работника, в соответствии с критериями оценки качества выполняемой работы. Критерии оценки качества труда, разрабатываются Комиссией и делятся по направлению деятельности, достижению целевого показателя, критериям эффективности, имеют диапазон значений до максимального выраженный в баллах. (Приложение №1,2 к настоящему Положению).

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов, мониторинга результативности.

Результаты оценки качества выполняемых работ в соответствии с показателями эффективности деятельности оформляются оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности работников МБОУ «Лицей №2», сводным протоколом результатов оценки эффективности деятельности работников МБОУ «Лицей №2».

4.3. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- до 1 июня текущего года работники передают в Комиссию заполненные оценочные листы, содержащие самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих результаты их деятельности (результаты мониторинга качества образования, приказы, дипломы, информационные письма, отчеты, дипломы, акты и т.п.);

- Комиссия рассматривает представленные материалы не позднее 15 июня текущего года. Рассмотрение оценочных листов осуществляется в микрогруппе, которая определяет достоверность выставления баллов в листах самооценки. Руководители микрогрупп на заседании Комиссии обоснуют размер выставленных баллов и причины внесения изменений;

- результаты оценки оформляются Комиссией в баллах за каждый показатель результативности в оценочном листе результативности деятельности работника и Сводной ведомости оценки деятельности работников за отчетный период не позднее 15 июня;

- до 01 сентября текущего года работник может обратиться в Комиссию с апелляцией или дополнениями и уточнениями результатов своей работы при наличии подтверждающих документов, в том числе полученных за период с 01 июня до 01 сентября текущего года.

Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом работника, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику не позднее 01 сентября и утверждается приказом директора МБОУ «Лицей №2».

В случае несогласия работника с итоговым баллом он имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен, предоставив подтверждающие документы и материалы.

Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение, при этом обсуждение обращения заносится в протокол и подписывается членами Комиссии и работником.

В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в комиссию по урегулированию споров МБОУ «Лицей №2».

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работникам с учетом количества набранных баллов в процентах от должностного оклада. Расчет размера выплаты за качество выполняемых работ производится в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

Размер установленной выплаты за качество выполняемых работ не может превышать 50% от должностного оклада работника.

Должностной оклад устанавливается на норму часов, установленную законодательством Российской Федерации по занимаемой должности.

В случае если фактическое количество часов работы выше (ниже) установленной законодательством Российской Федерации нормы часов за ставку заработной платы, должностной оклад, соответственно, повышается (снижается). Расчет должностного оклада в этом случае производится путем деления должностного оклада, за исключением надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, на норму часов работы в неделю за ставку заработной платы и умножения полученного результата на фактически установленное количество часов работы в неделю по занимаемой должности.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику ежегодно на учебный год (с 1 сентября по 31 августа), по настоящему положению, начиная с 01.09.2018.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% с первого дня работы на срок 6 месяцев следующим работникам:

- вновь принятым работникам,
- вышедшим из отпуска по беременности и родам;
- вышедшим из социального отпуска;
- вышедшим из отпуска по уходу за ребенком;

-вышедшим после нахождения на длительном листе нетрудоспособности.

Не менее чем за месяц до истечения шестимесячного срока работник уведомляется о необходимости предоставления листа самооценки эффективности деятельности в Комиссию. За две недели до истечения срока указанного в уведомлении работник предоставляет в комиссию заполненный лист самооценки эффективности деятельности и приложением обоснования баллов. Новый размер выплаты устанавливается по решению Комиссии, на основании Протокола и приказа директора со дня, следующего за истечением шести месяцев работы. В случае невозможности провести оценку качества выполняемой работы, по причине не предоставления листа самооценки, выплата за качество выполняемых работ данному работнику прекращается по решению Комиссии со следующего дня по истечении 6 месяцев работы.

Данный порядок устанавливается для категорий работников, указанных в настоящем пункте и приступивших к работе в МБОУ «Лицей № 2» с 01.09.2017года.

4.6. Допускается снижение размера выплаты за качество выполняемой работы работникам МБОУ «Лицей №2» 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 качество выполняемых работ работникам МБОУ «Лицей 2» определяется Комиссией, оформляется протоколом и утверждается приказом директора МБОУ «Лицей № 2».

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

## **V. Порядок установления выплаты**

### **за интенсивность и высокие результаты работы**

5.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается следующим категориям работников МБОУ «Лицей №2»:

- специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью;
- служащие;
- рабочие.

5.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается:

- за высокую результативность работы;

- за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения.

5.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты производится при выполнении плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, в соответствии с критериями оценки интенсивности и высоких результатов работы (Приложение № 3). Оценка интенсивности и высоких результатов работы производится Комиссией в исчислимом формате – в баллах. Итоговый балл отражается в протоколе Комиссии и утверждается приказом директора МБОУ «Лицей №2».

5.4. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом оценки интенсивности и высоких результатов работы за предшествующий учебный год, а для бухгалтерских работников, специалиста по закупкам, юрисконсульта, специалиста по кадрам за предшествующий календарный год.

5.5. Конкретный размер выплаты работнику за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (оклада рабочего), на срок не более одного года. Расчет размера выплат за интенсивность и высокие результаты работы производится в соответствии с разделом VI настоящего положения.

5.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать 50% от должностного оклада (оклада рабочего).

5.7. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежегодно на учебный год (с 1 сентября по 31 августа) в соответствии с настоящим Положением начиная с 01.09.2018 года.

5.8. Размер стимулирующей выплаты (процент) по результатам оценки интенсивности и высоких результатов работы, установленный для конкретной должности сохраняется и устанавливается на срок до проведения очередной оценки:

- вновь принятым работникам;
- вышедшим из отпуска по беременности и родам;
- вышедшим из социального отпуска;
- вышедшим из отпуска по уходу за ребенком;
- вышедшим после нахождения на длительном листе нетрудоспособности;
- при выходе на работу в должность, для которой установлен размер оценки (процент).

Через шесть месяцев работник имеет право обратиться в Комиссию с заявлением о пересмотре стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Комиссия оценивает интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с критериями оценки интенсивности и высоких результатов работы (Приложение №3).

5.9. Допускается снижение размера или лишение выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, установленной 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 сдачи отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации;
- неправильное хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря;
- нарушение правил и норм безопасности организации, охраны труда, техники безопасности;
- неоднократное неисполнение локальных актов МБОУ «Лицей № 2».

Конкретные размеры, условия снижения или лишения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, установленные работникам, определяются на основании решения Комиссии, утверждаются приказом директора МБОУ «Лицей №2».

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

## **VI. Порядок распределения суммы стимулирующих выплат**

6.1. Дополнительно за качественное выполнение работ в МБОУ «Лицей № 2» может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников. Порядок выплаты за особые достижения устанавливается Положением о единовременной (разовой) стимулирующей выплате за особые достижения работников МБОУ «Лицей № 2».

6.2. Сумма, предусмотренная на стимулирующие выплаты, рассчитанная при формировании фонда оплаты труда распределяется следующим образом:

6.2.1. От общей суммы денежных средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты 15 % направляется на стимулирующие выплаты за особые достижения при выполнении работ (услуг). Оставшаяся сумма направляется на ежемесячные стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы (далее интенсивности и качества).

6.2.2. «Стоимость» одного балла по результатам оценки интенсивности и качества, определяется суммой средств фонда стимулирующих выплат работникам МБОУ «Лицей № 2» за минусом 15% предусмотренных на выплату за особые достижения при выполнении работ (услуг), делится на сумму баллов, набранных работниками по результатам оценки интенсивности и качества.

6.2.3. Размер выплаты за интенсивность и качество рассчитывается путем умножения «стоимости» одного балла на количество набранных работником баллов по результатам оценки интенсивности и качества. Полученная сумма переводится в процент от должностного оклада (оклада рабочего) по основной занимаемой должности, а для педагогических работников за фактическое количество часов установленной педагогической нагрузки.

## **VII. Условия пересмотра размера стимулирующих выплат**

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, установленных работникам МБОУ «Лицей №2», может пересматриваться в период их действия в следующих случаях:

- 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.