



Белоярский район
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра
Муниципальное автономное общеобразовательное
учреждение Белоярского района
«Средняя общеобразовательная школа
№ 2 г. Белоярский»
(СОШ № 2 г. Белоярский)

ПОЛОЖЕНИЕ

30.08.2017 г. № 351
г. Белоярский

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
от 30.08.2017 г. № 351

С изменениями,
Приказ от 09.02.2018 года № 48
Приказ от 15.12.2018 года № 602
Приказ от 29.03.2019 года № 127
Приказ от 25.09.2019 года № 459
Приказ от 07.11.2019 года № 521
Приказ от 12.04.2021 года №163
Приказ от 05.08.2021 года №353
Приказ от 01.09.2021 года №433

ПРИНЯТО
Общим собранием трудового
коллектива от 30.08.2017 г.
протокол № 3

О порядке установления стимулирующих и иных выплат административно-управленческому персоналу СОШ №2 г. Белоярский

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих и иных выплат административно-управленческому персоналу (далее – Положение) определяет перечень, размеры стимулирующих и иных выплат, порядок их установления административно - управленческому персоналу (заместителям директора, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру) муниципального автономного общеобразовательного учреждения Белоярского района «Средняя общеобразовательная школа № 2 г.Белоярский» (далее – Учреждение).

1.2. Стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу (далее – АУП) направлены на развитие кадрового потенциала, поощрение эффективных стилей управления, приводящих к развитию ресурсов Учреждения и значимым результатам их работы.

1.3. Иные выплаты устанавливаются в целях повышения эффективности и устойчивости работы Учреждения, учитывая его особенности и специфику, а также с целью социальной защищенности АУП.

2. Порядок установления и размеры стимулирующих выплат

2.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование АУП к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- 1) за качество выполняемых работ;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы за год.

Стимулирующие выплаты учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка, в том числе при работе на условиях внутреннего совместительства согласно тарификации (штатному расписанию), совмещения, исполнения обязанностей на время отсутствия основного работника.

На стимулирующие выплаты предусматривается 17% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат без учета районного

коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.2. Устанавливаются следующие размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих выплат:

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.1	Выплата за качество выполняемых работ	0-100% (для вновь принятых – не менее 15% на срок 1 год)	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном размере	За особые достижения при выполнении работ (оказании услуг) в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.2	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1 фонда оплаты труда работника	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	1 раз в год, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда

2.3. Выплата за качество выполняемых работ (далее – выплата за качество) устанавливается АУП Учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, разработанными в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности Учреждения, установленным Комитетом по образованию администрации Белоярского района (далее – показатели и критерии), принимаемыми общим собранием трудового коллектива Учреждения и утверждаемыми приказом руководителя Учреждения

2.4. Максимальный количественный показатель по показателям и критериям составляет 100 баллов по каждому работнику АУП Учреждения.

В Учреждении применяется структурный метод распределения фонда стимулирующих выплат: общий фонд стимулирующих выплат делится на фонды стимулирующих выплат по каждой категории работников Учреждения пропорционально фондам должностных окладов или тарифных ставок (окладов).

Размер выплаты за качество устанавливается на период с 01 сентября текущего года по 31 августа следующего года по результатам предшествующего периода и осуществляется ежемесячно.

Конкретный размер выплаты за качество определяется в процентах от должностного оклада работника и не может превышать 100% от должностного оклада работника.

2.5. Размер выплаты за качество зависит от объема нагрузки (выполняемой работы). В случае если фактический объем труда работника выше (ниже) установленных законодательством Российской Федерации норм, стимулирующая выплата рассчитывается пропорционально фактическому объему и выплачивается за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени.

2.6. Для оценки труда работников (в том числе и АУП) и обоснования данной оценки на основании приказа руководителя Учреждения из числа работников Учреждения создается рабочая комиссия по оценке эффективности деятельности работников Учреждения (далее – Комиссия).

Председателем Комиссии является руководитель Учреждения.

Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов Комиссии. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

Председатель Комиссии, члены Комиссии не участвуют в обсуждении и согласовании собственных показателей эффективности деятельности, а также показателей эффективности деятельности работников Учреждения, с которыми они состоят в родственных отношениях.

Произведенный Комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами Комиссии. Протокол направляется в Управляющий совет Учреждения (далее – Совет) в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

Если по представленному расчету у членов Совета не имеется возражений, замечаний, предложений, то Совет принимает решение согласовать представленный расчет.

Если Совет не согласен с представленным расчетом, то члены Совета формулируют свои замечания, возражения, предложения и принимают решение о направлении последних руководителю Учреждения с обязательным обоснованием.

В срок не позднее 20 сентября каждого года на основании протокола Комиссии с учетом мнения Совета руководитель Учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам в текущем учебном году.

При наличии у работника нарушений устава, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил дисциплинарные взыскания (замечание, выговор) в течение установленного для выплаты периода работы, работник исключается из числа получателей выплаты за качество за месяц, в котором на него было наложено взыскание.

Вновь принятым работникам, работникам, переведенным на другую должность внутри Учреждения, а также вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% с даты приема на работу на срок 1 календарный год, но не далее, чем 31 августа.

2.7. Дополнительно за качество выполняемых работ в Учреждении в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении работ (оказании услуг) (далее – разовая выплата).

Размер разовой выплаты устанавливается в абсолютном размере без начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со следующими показателями и критериями оценки эффективности деятельности АУП:

- а) содействие развитию имиджа Учреждения – в размере 4000,00 рублей;
- б) личный вклад в совершенствование образовательного процесса, хозяйственной деятельности Учреждения – в размере 6000,00 рублей;

в) содействие достижению стабильно высоких результатов в обучении и воспитании учащихся – в размере 8000,00 рублей;

г) создание условий для реализации профессионально-деятельностного потенциала педагогических работников – в размере 10000,00 рублей.

Предложение о разовой выплате руководителем Учреждения.

Если у членов Комиссии не имеется возражений, замечаний, предложений, то Комиссия принимает решение согласовать предварительный список получателей разовой выплаты с указанием ее размера. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами Комиссии.

На основании протокола Комиссии руководитель Учреждения издает приказ о разовой выплате.

2.8. Премияльная выплата по итогам работы за год (далее – премия) осуществляется с целью поощрения АУП за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Премия выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда в размере до одного месячного фонда оплаты труда работника за фактически отработанное время по основной занимаемой должности по основному месту работы.

Премия не выплачивается работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия, а также имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Премия в размере пропорционально отработанному времени в календарном году выплачивается работникам:

1) проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

а) увольнение в порядке перевода в другое учреждение, финансируемое из бюджета Белоярского района; в связи с выходом на пенсию; призывом на военную службу; по уважительным причинам (ликвидация, сокращение численности или штата работников, изменение существенных условий трудового договора, длительная болезнь); б)

рождение ребенка (отпуск по уходу за ребенком);

в) поступление в учебное заведение на очную форму обучения;

г) переход на выборную должность;

2) вернувшимся на работу после отсутствия по вышеуказанным причинам, вновь принятым на работу.

Устанавливаются следующие показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год:

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
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%

3. Порядок установления и размеры иных выплат

3.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы Учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам АУП Учреждения устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- 1) единовременная выплата молодым специалистам;
- 2) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 3) единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам.

3.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента и процентной надбавки.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

3.3. Работникам Учреждения один раз в календарном году осуществляется единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее – единовременная выплата) в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения.

Единовременная выплата осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности, приказа руководителя Учреждения.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата производится при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере 1,5 фонда оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

Размер единовременной выплаты не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата осуществляется, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не осуществляется:

- 1) работнику, принятому на работу по совместительству;
- 2) работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- 3) работнику, уволенному за виновные действия.

3.4. Единовременное премирование работников к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда Учреждения.

Единовременное премирование работников Учреждения осуществляется не более 3 раз в календарном году по согласованию с Комитетом по образованию администрации Белоярского района.

Единовременное премирование осуществляется работникам, проработавшим в Учреждении не менее одного месяца, по основному месту работы, по основной занимаемой должности.