

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА №29»

г. Нижневартовск

Принято на собрании  
трудового коллектива  
Протокол № 1  
от 31 августа 2022 г.

**СОГЛАСОВАНО:**  
Председатель ПК  
МБОУ "СШ №29"  
\_\_\_\_\_ Е.Е. Кочемасова

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Директор МБОУ «СШ №29»  
\_\_\_\_\_ Т.В.Бачинина  
Приказ №331  
от 31 августа 2022 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах работникам  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа №29»

### I. Общие положения.

- 1.1. Положение о порядке и условиях стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «СШ № 29» разработано в соответствии с Постановлением администрации города «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города № 1604 от 31.10.2017г (с изменениями), Положением о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ № 29», утверждаемым общим собранием трудового коллектива.
- 1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «СШ № 29» (далее по тексту - учреждение) производимых из фонда надбавок и доплат.
- 1.3. Настоящее положение разработано с целью соблюдения прав и гарантий работников и определяет механизм распределения стимулирующих выплат учреждения.
- 1.4. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам МБОУ «СШ №29».
- 1.5. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается 20 % от суммы фонда должностных окладов 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.  
Фонд стимулирующих выплат направляется на следующие виды выплат:
  - за интенсивность и высокие результаты работы;
  - за качество выполняемых работ;
  - за особые достижения при выполнении (услуг) работ.
- 1.6. Основные принципы в распределении стимулирующих выплат:
  - оценка качества выполняемых работ производится в соответствии с показателями эффективности деятельности работников;
  - оценка интенсивности и высоких результатов работы производится на основании выполнения плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.
- 1.7. На основании настоящего Положения каждый работник МБОУ «СШ №29» имеет право на получение стимулирующих выплат с учетом особого персонального вклада

работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных (профессиональных) обязанностей, особенностей труда и личного отношения к работе.

1.8. Для распределения стимулирующих выплат работникам МБОУ «СШ №29» создается комиссия из представителей трудового коллектива, с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации и Управляющего совета школы.

Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя МБОУ «СШ №29».

1.9. Настоящее Положение утверждается руководителем МБОУ «СШ №29» и согласовывается с профсоюзным комитетом.

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

2.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается следующим работникам МБОУ «СШ №29»:

- заместители директора;
- главный бухгалтер;
- заведующий библиотекой;
- педагогический персонал.

2.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (приложение № 1). В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов МБОУ «СШ №29» (человеческих, материально-технических, технологических, 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.

Результаты оценки качества выполняемых работ в соответствии с показателями эффективности деятельности оформляется оценочным листом качества выполняемой работы педагогических работников, оценочным листом качества выполняемой работы заместителей руководителя, главного бухгалтера, заведующего библиотекой.

Каждой категории персонала устанавливаются показатели эффективности деятельности в соответствии с перечнем критериев по показателям результативности. Каждому показателю эффективности деятельности категорий работников школы установлены индикаторы измерения. Каждый индикатор измерения оценен максимальным количеством баллов. Сумма баллов по индикаторам измерения дает итоговое количество баллов по одному показателю. Общая сумма баллов по показателям эффективности деятельности составляет максимальное количество баллов по определенной категории работников учреждения.

Оценивание индикаторов показателей производится в три этапа: в первую очередь - самим работником, затем комиссией по оценке деятельности каждой категории работников (учителя, прочие педагогические работники, руководители 2-3 уровня) после этого руководителем школы. В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора, администрация принимает меры по приведению оценки к одному значению за счет переговоров или уточнение расчетов и данных в первичных документах. При положительном решении вопроса в оценочный лист вносится исправление, рядом проставляется подпись лица, чья оценка подлежит исправлению. Если расхождение в оценке индикатора не устранено, то решение по приведению его к одному

значению выносятся на рассмотрение Совета. В случае расхождения мнений членов Совета решение принимается большинством голосов, проводимом путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению поименно по работникам, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседания комиссии. После этого вносятся исправления в оценочный лист, с указанием даты заседания и подписи председателя комиссии.

Стоимость 1 балла определяется на основании расчета фонда оплаты труда. Стоимость 1 балла для педагогического персонала и руководителей 2-3 уровня определяется путем деления фонда стимулирующих выплат данных категорий сотрудников на общее количество баллов этих категорий должностей. Стоимость 1 балла для остальных категорий должностей учреждения определяется путем деления фонда стимулирующих выплат учреждения за исключением фонда педагогических работников и руководителей 2-3 уровня на общее количество баллов данных категорий сотрудников.

Сумма набранных баллов переводится в проценты от должностного оклада (оклада рабочего) по основной занимаемой должности.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работникам с учетом количества набранных баллов в процентах от должностного оклада и утверждается приказом директора.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику ежегодно на учебный год (с 1 сентября по 31 августа).

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 социального отпуска;
- вышедшим из отпуска по уходу за ребенком;
- вышедшим после нахождения на длительном листе нетрудоспособности.

Не менее чем за месяц до истечения 6 месяцев работник уведомляется о необходимости представления листа самооценки качества выполняемой работы в комиссию. За 2 недели до истечения срока указанного в уведомлении работник предоставляет в комиссию заполненный лист самооценки качества выполняемой работы и приложения 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.

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается на основании оценки за предыдущий учебный год.

Дополнительно за качественное выполнение работ в МБОУ «СП № 29» 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 в соответствии с ( приложениями № 4-5).

### **III. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается следующим работникам МБОУ «СШ № 29»:

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

3.2. 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.

3.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы 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 исчисляемом формате - баллах. Итоговый балл отражается в протоколе комиссии, оценочном листе интенсивности труда прочих специалистов, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащих, рабочих учреждения.

Расчет стоимости 1 балла определен в разделе 2 настоящего положения.

Конкретный размер выплаты работнику за интенсивность и высокие результаты устанавливается в процентах от должностного оклада (оклада рабочего) и утверждается приказом директора.

Выплата за интенсивность и высокие результаты не может превышать 100 % от должностного оклада (оклада рабочего).

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежегодно на учебный год (с 1 сентября по 31 августа).

Размер стимулирующей выплаты устанавливается в размере не менее 15% на срок 6 месяцев для следующей категорий работников:

- вновь принятым работникам;
- вышедшим из социального отпуска;
- вышедшим из отпуска по уходу за ребенком;
- вышедшим после нахождения на длительном листе нетрудоспособности.

По истечении шести месяцев работы устанавливается новый размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на основании оценки комиссии в соответствии с критериями оценки интенсивности и высоких результатов

3.4. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании оценки за предыдущий учебный год.

#### **IV. Порядок отмены стимулирующих выплат.**

Отмена выплат определяется следующими причинами:

- окончание срока действия выплат;
- применение к работнику административных взысканий за нарушение трудовой дисциплины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия работника, по согласованию с профсоюзным комитетом.

#### **V. Сроки действия настоящего Положения**

Настоящее Положение о стимулирующих выплатах действует бессрочно и может быть дополнено и изменено.

