

ГКОУ РД «Ибрагимотарская СОШ Тлярятинского района»

УТВЕРЖДЕНО
и.о. директора ГКОУ РД «Ибрагимотарская СОШ
Тлярятинского района»
Омарова З.М.
от 08.09.2020 г. №27

Принято
Протокол заседания
педагогического совета
ГКОУ РД ИСОШ
от 31.08.2020 №1

Положение по использованию и распределению фонда надбавок и доплат, фонда компенсационных выплат и экономии по фонду оплаты труда работников ГКОУ РД ИСОШ.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение по использованию и распределению фонда надбавок и доплат, фонда компенсационных выплат и экономии по фонду оплаты труда работников ГКОУ РД ИСОШ. разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Закона РФ «Об образовании», иных нормативно-правовых актов Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа, муниципального образования г. Новый Уренгой в целях определения механизма распределения фонда надбавок и доплат, фонда компенсационных доплат, а также унификации критериев для стимулирующей оценки труда работников ГКОУ РД «Ибрагимотарская СОШ Тлярятинского района» (далее – Учреждение).

1.2. Понятия, используемые в Положении, определены в пункте 1.3 положения об оплате труда работников ГКОУ РД «Ибрагимотарская СОШ Тлярятинского района»

1.3. Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном соотношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФСР}) * \text{Кнд}, \text{ где}$$

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ФДО - фонд должностных окладов;

ФСР - фонд ставок рабочих;

Кнд - коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается в размере 0,25.

1.4. Величина фонда компенсационных доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

$ФКД = (ФДО + ФСР) \times Ккв$, где:

ФКД - величина фонда компенсационных доплат;

ФДО - фонд должностных окладов; ФСР - фонд ставок рабочих;

Ккв - коэффициент фонда компенсационных доплат, устанавливается в размере 0,05.

1.5. Стимулирующие выплаты производятся за счет средств бюджета для профессиональных квалификационных групп «Руководители структурных подразделений», «Специалисты (учитель)», «Специалисты (иные пед. работники)», «Служащие» и «Рабочие».

2. Основные принципы распределения фонда надбавок и доплат.

2.1. Фонд надбавок и доплат является составной частью фонда оплаты труда. Из фонда надбавок и доплат производятся следующие выплаты:

☑ стимулирующие надбавки за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ;

☑ оплата дополнительных видов работ, в том числе не входящих в круг основных обязанностей работников.

Фонд надбавок позволяет учитывать особый персональный вклад любого работника Учреждения в общие результаты работы, основанный на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу. Работы, входящие в функциональные обязанности работника, из фонда надбавок не оплачиваются. Распределение средств из фонда надбавок осуществляется с учетом вклада всех категорий работников Учреждения, принимающих активное участие в обеспечении качества организационной жизни. Фонд доплат позволяет учитывать выполнение работником дополнительных видов работ.

2.2. В Учреждении для установления надбавок и доплат создается комиссия. На основании решения комиссии о назначении надбавок и доплат работнику директор издает приказ.

2.3. Постоянные (регулярные) надбавки и доплаты устанавливаются работникам, отнесенным к квалификационной группе «Специалисты (учитель)», «Специалисты (иные пед. работники)» по состоянию на 01 сентября, на 01 января, на 01 апреля на основании показателей качества текущей деятельности и могут быть пересмотрены по инициативе и на основании представления непосредственного руководителя, коллегиального органа управления Учреждения в случаях:

☑ добровольного (письменного) отказа работника от исполнения видов работ, предусматривающих надбавку;

☑ неисполнения работы, определенной надбавкой, более двух месяцев;

☑ не выполнения дополнительных видов работ, определенных надбавками.

Разовые надбавки устанавливаются по итогам работы каждого месяца всем категориям работников при условии соблюдения критериев их установления и по результатам конкретных мероприятий и достижений.

2.4. Оценка деятельности работника осуществляется на основании листов самооценки, формы которых разрабатываются комиссией, принимаются общим собранием трудового коллектива и утверждаются директором Учреждения на 01 сентября. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда работников и установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников не чаще двух раз в год.

2.5. Оценка деятельности работников проводится в следующем порядке:

☑ оценочный лист деятельности работника постоянного (регулярного) и(или) разового характера об эффективности своей деятельности в соответствии с принятыми критериями для оценивания качества труда и установления надбавок, предоставляется своему непосредственному руководителю, который подтверждает (не подтверждает) установленные работником баллы;

☒ оценочные листы, проверенные заместителем директора, направляются в комиссию по распределению фонда надбавок и доплат;

☒ комиссия по распределению фонда надбавок и доплат проводит оценку результатов деятельности работников и заполняет определенную графу в оценочном листе, решение комиссии оформляется протоколом;

☒ в течение одного рабочего дня с момента ознакомления с оценочным листом, работники вправе подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней со дня обращения;

☒ при отсутствии заявлений работников о несогласии с оценкой результативности профессиональной деятельности, по истечении одного рабочего дня, на основании протокола комиссии, издается приказ директора об установлении персонального размера надбавки (в баллах);

☒ расчет суммы персональной надбавки работника осуществляется путем умножения "стоимости" одного балла на количество баллов, которое набрал данный работник и отражается в расчетном листе работника.

3. Основные принципы распределения фонда доплат и фонда компенсационных доплат.

3.1. Фонд доплат позволяет учитывать дополнительные трудозатраты работника, связанные с условиями труда, характером отдельных видов работ и качеством труда:

☒ за расширение зон обслуживания;

☒ за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от основной работы;

☒ выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника.

Размер доплаты устанавливается в баллах, с учетом специфики выполняемой работы и фактически затраченного времени. Стоимость 1 балла утверждается приказом директора на основании решения комиссии по распределению фонда доплат и надбавок с учетом мотивированного мнения представительного органа работников и является единой для всех категорий работников.

3.2. Из фонда компенсационных доплат производятся обязательные компенсационные выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в размерах, предусмотренных приложением 1 к настоящему Положению.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются директором Учреждения по согласованию с представительным органом работников в коллективном договоре.

3.3 В случае если фонд доплат и фонд компенсационных доплат не используются по назначению в течение 9 месяцев, либо нет оснований для их использования, оставшиеся средства учитываются в фонде надбавок и доплат и направляются на стимулирование работников Учреждения.

4. Алгоритм расчетов по фонду надбавок и доплат.

4.1. Для расчета составляющих долей фонда доплат и надбавок используется следующий алгоритм:

1) Рассчитывается фонд надбавок и доплат Учреждения. Расчет производится по формуле:

$$\text{ФНД } o/y = \text{ФНД}/n - \text{ФНД}/d, \text{ где}$$

ФНД/н - фонд надбавок и доплат, рассчитанный по нормативу путем умножения фонда оплаты труда на коэффициент надбавок и доплат;

ФНД/д - директорский фонд надбавок и доплат, выделяемый в установленном размере;

ФНД/оу - фонд надбавок и доплат Учреждения.

2) Рассчитывается фонд доплат. Расчет производится по формуле:

$$\text{ФД} = \text{ФНД}/oу \times \text{Кд}, \text{ где}$$

ФД - фонд доплат,

ФНД/оу - фонд надбавок и доплат Учреждения,

Кд – коэффициент фонда доплат, устанавливается в размере 0,05.

3) Рассчитывается фонд надбавок стимулирующего характера по формуле:

$ФН = ФНД о/у - ФД$, где

ФН – фонд надбавок стимулирующего характера,

ФНД о/у - фонд надбавок и доплат Учреждения,

ФД – фонд доплат.

4) Рассчитывается доли фонда, приходящиеся на разные категории работников Учреждения. Расчет производится на основе пропорционального деления фонда надбавок в соответствии со структурой штатной численности и фондами должностных окладов разных профессиональных квалификационных групп:

$ФН = ФН \times Крук + ФН \times Кспец + ФН \times Кслуж + ФН \times Краб$, где

ФН – фонд надбавок,

Крук - доля фонда стимулирующих выплат квалификационной группы «Руководители структурных подразделений»,

Кспец - доля фонда стимулирующих выплат квалификационной группы «Специалисты»,

Кслуж - доля фонда стимулирующих выплат квалификационной группы «Служащие»,

Краб - доля фонда стимулирующих выплат квалификационной группы «Рабочие».

Размер коэффициентов устанавливается не более двух раз в год (на 01 сентября и на 01 января) приказом директора, на основании решения комиссии по установлению доплат и надбавок с учетом мнения выборного представительного органа.

4.2. Для расчета стимулирующих выплат устанавливается следующий алгоритм расчета по квалификационным группам:

4.2.1. «Руководители » и «Служащие».

Фонд надбавок по каждой из категорий распределяется ежемесячно. Чтобы определить размер средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного работника проводится:

▣ промежуточная балльная оценка результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводный список работников с указанием баллов;

- рассчитывается «стоимость» одного балла. Для этого сумму средств фонда надбавок, приходящуюся на каждую из категорий работников, разделить на максимальное количество баллов (максимальное количество баллов определяется путем сложения максимально возможного количества баллов по каждой должности, входящей в категорию),

▣ рассчитывается персональная надбавка работника путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал данный работник.

4.2.2. «Специалисты (учителя)», «Специалисты (иные пед. работники)».

Фонд надбавок направляется на осуществление регулярных и разовых выплат.

Соотношение фонда постоянных и разовых надбавок определяется следующим образом. Фонд постоянных надбавок рассчитывается как сумма персональных надбавок регулярного характера работников. Фонд разовых надбавок определяется как разность фонда надбавок и фонда постоянных надбавок данной категории работников. Для унификации подходов при расчете персональной надбавки (постоянного и разового характера) работника «стоимость» одного балла устанавливается в размере 1% от базового оклада данной категории работников. В случае если после расчета персональных надбавок разового характера всех работников общий фонд надбавок за текущий месяц превышает ежемесячный фонд, то расчет для определения размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты разового характера одного работника проводится в соответствии со следующим порядком:

- рассчитывается «стоимость» одного балла. Для этого сумму средств фонда надбавок, приходящуюся на каждую из категорий работников, разделить на максимальное количество набранных работниками в текущем месяце баллов,

▣ рассчитывается персональная надбавка работника путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал данный работник.

4.2.3. «Рабочие».

Фонд надбавок по каждой из категорий распределяется ежемесячно. Чтобы определить размер средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного работника проводится

промежуточная балльная оценка результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводный список работников с указанием баллов. Для унификации подходов при расчете персональной надбавки разового характера работника «стоимость» одного балла устанавливается в размере 1% от базового оклада данной категории работников.

В случае если после расчета персональных надбавок разового характера всех работников общий фонд надбавок за текущий месяц превышает ежемесячный фонд, то расчет для определения размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты разового характера одного работника проводится в соответствии со следующим порядком:

- рассчитывается «стоимость» одного балла. Для этого сумму средств фонда надбавок, приходящуюся на данную категорию работников, разделить на максимальное количество баллов, набранных работниками в текущем месяце;

□рассчитывается персональная надбавка работника путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал данный работник.

5. Иные стимулирующие выплаты и порядок их установления.

5.1. Помимо доплат и надбавок, выплачиваемых работникам Учреждения из фонда надбавок и доплат, могут производиться иные выплаты стимулирующего характера по результатам работы за год. Указанные выплаты осуществляются в пределах экономии фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения. Размер и порядок установления единовременных стимулирующих выплат (ЕСВ), определяются в пределах средств, выделенных на оплату труда в рамках выполнения муниципального задания. Стимулирующие выплаты могут производиться при наличии экономии по фонду оплаты труда, но не ранее чем через 9 месяцев текущего года. Единовременная стимулирующая выплата может устанавливаться в фиксированном размере, в процентах от должностного оклада, в баллах. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией, утверждается приказом директора.

5.2. Единовременные стимулирующие выплаты производятся за

- высокое качество выполнения муниципального задания Учреждения;
- высокую степень участия в реализации программы развития Учреждения;
- развитие социального партнерства;
- высокую исполнительскую дисциплину.

5.3. Для расчета стимулирующих выплат используется следующий порядок.

1) Рассчитывается фонд экономии оплаты труда по формуле:

$$\text{ФЭТ} = \text{ФЭТо}/\gamma - \text{ЕСВ}/\text{д}, \text{ где}$$

ФЭТ – фонд экономии оплаты труда Учреждения;

ФЭТо/γ- фонд экономии оплаты труда, рассчитанный как разность финансовых средств, выделенных на оплату труда в рамках муниципального задания и фактических выплат по оплате труда;

ЕСВ/д – единовременная стимулирующая выплата директору Учреждения (устанавливается приказом Учредителя).

2) Рассчитываются единовременные стимулирующие выплаты работников профессиональных квалификационных групп «Руководители структурных подразделений», «Служащие» и «Рабочие». Расчет персональной выплаты устанавливается в процентном отношении от должностного оклада работника. Сумма стимулирующих выплат по указанным категориям работников не может составлять более 50% от фонда экономии оплаты труда.

3) Рассчитываются единовременные стимулирующие выплаты работников профессиональной квалификационной группы «Специалисты». Для этого определяется объем фонда экономии после установления выплат, установленных п. 2

Чтобы определить размер средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного работника проводится:

□промежуточная балльная оценка результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам (разрабатываются комиссией по распределению ФНД). Балльная оценка проводится по представлению непосредственного руководителя. Результатом промежуточной оценки является сводный список работников с

указанием баллов;

- рассчитывается «стоимость» одного балла. Для этого сумма средств фонда, оставшаяся после установления выплат, определенных п.2), делится на общую сумму баллов, набранных работниками данной категории,

☑ рассчитывается персональная надбавка работника путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал данный работник.

Стимулирующая выплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу работников профессиональной квалификационной группы «Специалисты».

5.4. Размер, порядок и критерии установления единовременных стимулирующих выплат работникам по результатам работы определяются комиссией по распределению ФНД и утверждается приказом директора.

5.5. Стимулирующие выплаты из фонда экономии оплаты труда не производятся в случаях:

☑ нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствия плана работы, самовольная замена смен работы, другие нарушения правил внутреннего трудового распорядка);

☑ нарушение инструкций по охране труда;

☑ нарушение педагогической этики;

☑ обоснованные претензии родителей к качеству образовательного процесса;

☑ неоднократное неисполнение распоряжений директора;

☑ нарушение или неисполнение Устава школы.

6. Заключительные положения

6.1. Порядок распределения фонда надбавок и доплат ежегодно утверждается на собрании трудового коллектива Учреждения (кроме Порядка использования фонда надбавок и доплат для стимулирования руководителей образовательных организаций).