

Приложение №2  
к Коллективному  
договору

## ЛОКАЛЬНЫЙ НОРМАТИВНЫЙ АКТ

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета  
МОУ «Средняя общеобразовательная  
школа №6 с углубленным изучением  
отдельных предметов», г. Надым,  
Ю.А. Агрба

« 30 » сентября 2015 г.

Протокол от 28.09.2015 №1

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного комитета  
МОУ «Средняя общеобразовательная  
школа №6 с углубленным изучением  
отдельных предметов», г. Надым,  
Е.А. Щербатых

« 30 » сентября 2015 г.

Протокол от 29.09.2015 №2

УТВЕРЖДЕНО

решением общего собрания  
трудоу коллектива  
Протокол от 21.09.2015 №2

Директор  
МОУ «Средняя общеобразовательная  
школа №6 с углубленным изучением  
отдельных предметов», г. Надым,  
В.А. Ткач

Введено в действие приказом  
по МОУ от 30.09.2015 №252

### ПОЛОЖЕНИЕ

#### о Фонде надбавок и доплат работникам МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым

##### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о фонде надбавок и доплат работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым, (далее – Положение) разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Закона РФ от 29.12.2012 №273 «Об образовании в Российской Федерации», Закона Ямало-Ненецкого автономного округа от 27.06.2013 №55-ЗАО «Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе», на основании Постановления Администрации муниципального образования Надымский район от 25.03.2014 №210 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Надымский район» (с изменениями), Положения о фонде надбавок и доплат работников муниципальных образовательных учреждений, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Департамент образования Администрации муниципального образования Надымский район, утвержденным приказом по Департаменту образования Надымского района от 26.01.2012 №66 «Об утверждении локальных нормативных актов, регламентирующих оплату труда работников муниципальных образовательных учреждений, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Департамент образования муниципального образования Надымский район» (с изменениями).

1.2. Фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, стимулирующих надбавок за высокое качество и достижения в деятельности, за развитие разных типов организационных ресурсов (человеческих, материально-технических, финансовых, информационно-технологических) и доплат компенсирующего характера, носящих как регулярный, так и разовый характер.

1.3. Фонд надбавок и доплат (ФНД) состоит из фонда надбавок (ФН) и фонда доплат (ФД) и регулирует следующие виды выплат:

- надбавки – дополнительные стимулирующие выплаты к окладам, носящие постоянный или временный характер;
- доплаты – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер, за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов работ и качеством труда. Доплаты могут носить постоянный или временный характер.

1.4. Величина фонда надбавок и доплат определяется по формуле:

$ФНД = (ФН_{const} + ФН_{si}) + ФД_{si}$ , где:

ФНД – фонд надбавок и доплат;

ФН<sub>const</sub> – фонд постоянных (регулярных) надбавок;

ФН<sub>si</sub> – фонд разовых надбавок;

ФД<sub>si</sub> – фонд разовых доплат.

Соотношение фондов постоянных (регулярных) и разовых выплат может устанавливаться 75% и 25% соответственно, или в иной пропорции, необходимой для образовательного учреждения (по решению директора школы, закрепленному в приказе по школе).

1.5. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

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

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФДО – фонд должностных окладов;

ФС – фонд ставок рабочих;

Кнд – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат.

Конкретный размер коэффициента фонда надбавок и доплат (Кнд) устанавливается директором школы, причем он не должен превышать максимальный размер коэффициента фонда надбавок и доплат, установленный Постановлением Администрации муниципального образования Надымский район.

1.6. Распределение выплат из фонда надбавок и доплат (ФНД) осуществляется институциональной постоянно действующей комиссией для установления выплат стимулирующего характера работникам школы.

1.7. Положение о фонде надбавок и доплат рассматривается и принимается Общим собранием трудового коллектива, проходит согласования с профсоюзным комитетом школы, Управляющим советом школы, утверждается и вводится в действие приказом директора школы.

## **2. Основные принципы распределения Фонда надбавок (ФН)**

2.1. Фонд надбавок (ФН) позволяет учитывать особый персональный вклад любого работника школы в общие результаты работы, основанный на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу. Распределение средств из фонда надбавок осуществляется с учетом вклада всех категорий работников школы, принимающих активное участие в обеспечении качества и эффективности учебно-воспитательного процесса и функционирования школы.

2.2. Работы, входящие в функциональные обязанности сотрудника, в том числе с учетом имеющейся квалификационной категории, учитываются в должностных окладах и не оплачиваются из фонда надбавок.

2.3. Школа устанавливает следующий порядок стимулирующих выплат: фонд постоянных (регулярных) надбавок и доплат распределяется не менее 4 раз в год (в основном поквартально), фонд разовых надбавок и доплат распределяется в зависимости от конкретной ситуации (накопление результатов и достижений для поощрения, временная (начало или конец четверти, полугодия, года), др.) ежемесячно, но не менее 1 раза в квартал и при наличии средств. Постоянные (регулярные) выплаты устанавливаются не более чем на три месяца, разовые выплаты – на один месяц. Основанием для установления правил использования фонда надбавок является специфика деятельности, стратегия, Программа развития школы, принципы и ценности корпоративной культуры, особенности жизненного цикла школы, позиционирование на рынке образовательных услуг и др.

2.4. В качестве показателей для оценки особого качества деятельности работников используются показатели (критерии и индикаторы), указывающие их участие в использовании и создании ресурсов школы (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и пр.) или описан в форме качественной формулировки для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности, в том числе экспертным методом.

Оценка деятельности работника с использованием индикаторов производится на основании статистических данных, результатов ВШК, мониторингов, опросов, экспертным методом и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются школой самостоятельно в зависимости от особенностей развития и

показателей анализа деятельности за определенный период, на основании установленных показателей (критериев и индикаторов) (приложения 1-6).

2.5. Для распределения ФНД используется в основном балльная система, при одновременной выплате – в процентах или абсолютной величине (денежном выражении).

2.6. Оценку результатов и эффективности деятельности работников школы, подготовку предложений с целью установления разовых и постоянных (регулярных) выплат осуществляет постоянно действующая комиссия на основании Положения о постоянно действующей комиссии для установления выплат стимулирующего характера работникам школы.

2.7. Основаниями для оценки эффективности деятельности работников ОУ являются:

- заявление работников ОУ (приложение 7) с описанием результатов и эффективности своей деятельности (по желанию);
- ходатайство руководителей МО с описанием результатов и эффективности деятельности педагогических работников ОУ, членов школьных методических объединений;
- ходатайство (мониторинги) заместителей директора с описанием результатов и эффективности деятельности руководящих и педагогических работников ОУ;
- решения общеклассных родительских собраний;
- приказы по школе, отражающие результативность и эффективность деятельности работников ОУ;
- приказы и распоряжения вышестоящих органов, приказы по Департаменту образования Надымского района, аналитические справки специалистов Департамента образования Надымского района по итогам инспекционной деятельности, объективно отражающие результаты деятельности ОУ за определенный период.

2.8. Уровень доплат по фонду надбавок может быть изменен (уменьшен) по инициативе и на основании представления непосредственного руководителя или представительного органа школы (педагогический совет, научно-методический совет и др.), а также на основании добровольного (письменного) отказа работника от выполнения вида работ, за которые предусмотрена надбавка. Снижение (уменьшение или снятие) размера стимулирующих выплат производится согласно показателям (критериям, индикаторам) (приложения 1-6 к Положению).

2.9. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням работника школы, так и в процентах или абсолютном размере (денежном выражении). Максимальный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы не может превышать месячной заработной платы.

2.10. Постоянно действующая комиссия для установления выплат стимулирующего характера работникам школы вправе принять решение о не распределении всей (частично) суммы, определенной на период, и (или) установить на период (месяц, квартал) процент распределения ФНД. Данное решение закрепляется приказом директора школы.

2.11. Для осуществления стимулирующих надбавок директору школы в структуре фонда надбавок и доплат формируется фонд надбавок и доплат директору школы («директорский фонд»). Размер фонда надбавок и доплат директору школы составляет до 5 процентов от фонда надбавок и доплат образовательной организации.

2.12. Формирование и использование фонда надбавок и доплат директору школы осуществляется Департаментом образования Администрации муниципального образования Надымский район.

2.13. Показатели (критерии и индикаторы) эффективности деятельности для установления стимулирующих (постоянных, разовых) выплат работникам школы могут пересматриваться по мере необходимости, утверждаться на заседании Общего собрания трудового коллектива и вводиться в действие на определенный срок приказом по школе.

### **3. Алгоритм расчетов по фонду надбавок и доплат**

3.1. Фонд надбавок и доплат школы определяется по формуле:

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

ФНД/н – фонд надбавок и доплат, рассчитанный по нормативу путем умножения фонда оплаты труда на коэффициент надбавок и доплат (Кнд);

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

ФНД/оу – фонд надбавок и доплат школы.

3.2. Размеры средств фонда надбавок и доплат, направляемых на осуществление регулярных и разовых выплат, определяется следующим образом:

Фонд регулярных выплат  $ФНД_{const} = 75\%$  от  $ФНД/оу$ ;

Фонд разовых выплат  $ФНД_{si} = 25\%$  от  $ФНД/оу$ .

Расчет может производиться на основании другого процентного соотношения в соответствии с пунктом 1.4. настоящего Положения.

3.3. В фонде регулярных выплат  $ФНД/const$ , определяются составляющие доли фонда надбавок  $ФН/const$  и фонда доплат  $ФД/const$ , имеющие регулярный характер.

Прежде всего, производится расчет фонда доплат  $ФД/const$  на основании штатного расписания и условий труда отдельных работников, требующих компенсации. Затем вычисляется размер фонда надбавок  $ФН/const$  путем вычитания из фонда регулярных выплат ( $ФНД/const$ ) суммы средств, необходимых для выплат компенсационного характера.

$ФН/const = ФНД/const - ФД/const$

3.4. Определяется размер выплат из фонда надбавок ( $ФН/const$ ), имеющих регулярный характер, экспертным методом.

В основу метода положено определение трудовым коллективом значимости (веса) индикаторов для школы. Значимость индикаторов может зависеть от особенностей жизненного цикла школы, программы развития МОУ и пр. Экспертным методом можно установить разные доли фонда регулярных надбавок для разных типов организационных ресурсов, выделенных в качестве ключевых единиц в Положении о фонде надбавок и доплат школы.

$ФН/const = \text{фонд развития человеческих ресурсов} + \text{фонд развития материально-технических, финансовых ресурсов} + \text{фонд развития информационно-технологических ресурсов}$ .

3.5. Определяется вес индикаторов внутри каждого показателя. Учитывая специфику школы, устанавливается разный вес индикаторов внутри одного типового показателя. В сумме все показатели не должны превышать более 100 баллов.

3.6. Определяется размер средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного работника школы, для чего:

3.6.1. Проводится промежуточная балльная оценка результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки должен быть сводный список работников с указанием баллов.

3.6.2. Определяется «стоимость» одного балла, для чего сумма средств фонда регулярных надбавок  $ФН/const$ , приходящихся на данный вид ресурса (экспертный метод), делится на общее количество баллов, которое набрали сотрудники.

$ФН/const: X \text{ баллов} = Y \text{ рублей}$ , приходящихся на 1 балл.

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

#### **4. Вариативные формы распределения Фонда надбавок и доплат**

4.1. Из фонда надбавок и доплат (ФНД) может осуществляться премирование работников по итогам организации деятельности за определенный период и за определенные результаты работы.

Источниками формирования данного фонда дополнительно может быть экономия фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности школы, а также экономия ФНД за предыдущие периоды его распределения.

4.2. Премирование осуществляется на основании приказа директора школы с указанием причины и размера премирования и бывает разных видов:

- текущее по итогам определенного периода и личный вклад в выполнении определенных задач;
- единовременное за надлежащее и качественное выполнение отдельных (специфических) функций, количественные и качественные характеристики объемов проделанной работы.