

ПРИНЯТО
Протокол собрания
трудового коллектива
МБОУ «Кольцовская
средняя школа»

от 22.10.2019 г. № 04

СОГЛАСОВАНО
Председатель
первичной профсоюзной
организации
С.Н.Золкин С.Н.Золкин

22.10.2019 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора МБОУ
«Кольцовская средняя
школа»

от 22.10.2019 г. № 209

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат в МБОУ «Кольцовская
средняя школа» Сакского района Республики Крым
(новая редакция)

I. Общие положения

Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кольцовская средняя школа» Сакского района Республики Крым (далее- общеобразовательная организация).

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Кольцовская средняя школа», определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в общеобразовательной организации в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.4. Настоящее Положение действует до его отмены или принятия нового акта, регулирующего вопросы стимулирования.

1.5. При совмещении или внутреннем совместительстве профессий (должностей) стимулирующие выплаты осуществляются по каждой профессии (должности).

1.6. Стимулирующие выплаты оплачиваются пропорционально отработанному времени.

II. Порядок и условия установления выплат
стимулирующего характера

2.1. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда за предыдущий отчетный период (полугодие).

Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательной организации в повышении результатов и качества труда, развития творческой активности и инициативы, мотивации к профессиональному росту.

Соотношение доли каждой категории работников в общем объеме премиального фонда составляет:

руководитель учреждения – 10 % фонда премирования;

заместители руководителя и педагогические работники – 60% фонда премирования;

учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал – 30% фонда премирования.

2.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных образовательных организациях Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 № 530, в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

2.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

2.2.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации;
- наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым – 5% от должностного оклада или тарифной ставки;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

2.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

2.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение

мероприятий не ограничивается.

2.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение государственного задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

2.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение государственного задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения государственного задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении государственного задания, утвержденных учредителем.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов образовательной организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор представлен в исчислимом формате (баллы) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности осуществляется на основании листов самооценки, статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа деятельности школы.

Размер выплаты по итогам работы для конкретного работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

Стоимость 1 балла определяется отдельно по каждой категории работников по формуле:

стоимость 1 балла = Φ прем. / кол-во баллов по всем работникам данной категории, где

Φ прем. – сумма средств, подлежащих распределению, в пределах выделенного фонда премирования по данной категории работников.

Для определения суммы баллов за качество выполненных работ, приказом по школе создается комиссия по оценке качества и результативности труда работников (далее - Комиссия), состоящая не менее, чем из пяти человек, члены которой избираются собранием трудового коллектива. Председатель комиссии избирается прямым голосованием из членов комиссии.

Персональный состав комиссии утверждается приказом директора школы.

В состав комиссии входят председатель профсоюзного комитета, члены администрации, учителя школы.

Заседание комиссии для расчета размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда проводится по результатам отчетных периодов: ежеквартально (ежемесячно).

На рассмотрение комиссии предоставляются листы самооценки, которые включают в себя механизм оценки достижения результатов и качества работы на основании конкретных критериев и показателей (Приложение 1). Решение комиссии оформляется протоколом и подписывается членами комиссии, работниками образовательной организации с указанием даты ознакомления, на основании чего издается приказ руководителя образовательной организации.

Руководитель образовательного учреждения имеет право вносить дополнения и изменения в решение комиссии, предоставив на рассмотрение аналитические справки, информацию.

В случае несогласия с решением комиссии, работник имеет право в письменном виде подать заявление с указанием причины.

2.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- специалистам;
- руководителю образовательной организации (по педагогической деятельности) и его заместителям.

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с

приложением 7 к настоящему Положению по основной должности без учета фактической нагрузки.

6.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

6.2.3.1. Выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается по основной должности в размере:

- при выслуге лет свыше 3 лет — 620,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 10 лет — 1300,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 20 лет -2000,00руб.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

6.2.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических и научно-педагогических работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет —3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет —7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет —10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы, поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе. Периоды работы входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

2.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемом на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества

полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы устанавливается на основании приказа руководителя образовательной организации и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке;
- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренных в образовательных организациях).

III. Порядок распределения стимулирующих выплат

3.1. Руководитель общеобразовательной организации в обязательном порядке обеспечивает информирование работников о критериях и показателях, характеризующих результаты и качество работы каждого работника, механизмах оценки их достижений, которые отражены в утвержденном положении о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат.

3.2. Руководитель общеобразовательной организации обеспечивает своевременность и доступность информации о достигнутых результатах качества работы и размерах стимулирующих выплат, об условиях их выплаты работникам. Данная информация с учетом мнения профсоюзного комитета является основанием для издания приказа руководителя о распределении стимулирующих выплат.

3.3. Стимулирующие выплаты **руководителю общеобразовательной организации** устанавливаются на основании Постановления администрации Сакского района Республики Крым «О внесении изменений в постановление администрации Сакского района Республики Крым от 27.03.2015 № 54 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций Сакского района Республики Крым» от 02.12.2016 г. № 581

3.4 Оценка качества и результативности труда заместителей руководителя образовательной организации проводится ежемесячно на основании критериев, характеризующих их деятельность.

Примерный перечень случаев, когда стимулирующие выплаты начисляются частично:

- при невыполнении критериев оценки качества работы;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов или других локальных

нормативных актов;

- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушении работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с детьми, а также на низкое качество обучения, подтвержденное результатами проведенного служебного расследования;
- при отказе участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы школы;
- при нарушении Правил внутреннего трудового распорядка;
- при нарушении должностных инструкций, инструкций по охране труда, инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся;
- при нарушении трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- при нарушении правил техники безопасности;
- при нарушении правил ведения документации;
- при наличии детского травматизма по вине работника;
- при имеющих место халатного отношения к сохранности материально-технической базы учебного заведения;
- при нарушении санитарно-эпидемиологического режима;

Примерный перечень случаев, когда стимулирующие выплаты не начисляются:

- при наличии дисциплинарного взыскания.