

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 14 города Евпатории
Республики Крым»

Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации

_____ А.В. Стовбур

СОГЛАСОВАНО

на заседании Управляющего совета
(протокол № 4 от 30.08.17 г.)

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа № 14 города
Евпатории Республики Крым»

от 30.08.2017 г. № 489 /01-16

_____ Ф.Р. Габидуллина

ПРИНЯТО

на заседании общего собрания работников
(протокол от 30.08.17 г. № 2)

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 14 ГОРОДА ЕВПАТОРИИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ»
(новая редакция)**

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Данное Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации города Евпатории Республики Крым от 28.07.2016. № 1985-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций города Евпатории Республики Крым (новая редакция)», Положения об оплате труда работников МБОУ «СШ №14».

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления за счет бюджетных средств.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в целях:

- усиления их материальной заинтересованности в достижении высоких результатов труда;
- повышения качества образования и воспитания обучающихся;
- успешного и добросовестного исполнения работниками своих должностных обязанностей;
- развития творческой активности, инициативы и применения в работе современных форм и методов организации труда;
- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- поощрения за выполненную работу в соответствии с критериями и показателями, утвержденными настоящим положением.

1.4. Положение является локальным нормативным актом, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих и компенсационных выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 14 города Евпатории Республики Крым».

1.5. Положение распространяется на всех работников Учреждения, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.6. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения производятся ежемесячно в соответствии с настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета Республики Крым, и за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

1.7. Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава Учреждения, Правил внутреннего распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Учреждения, решений педагогического совета Учреждения.

1.8. Стимулирующие выплаты начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

1.9. Стимулирующие выплаты для работников, которые находились в отпуске по уходу за ребенком до достижения 3-х летнего возраста, и вышли на работу, принятых на работу, начисляются в соответствии с решением Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 14 города Евпатории Республики Крым» (далее - Комиссия).

1.10. Премия и стимулирующие выплаты не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- очередных и учебных отпусков.

1.11. Руководитель несет персональную ответственность за соблюдение требований данного Положения.

1.12. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику окладу в трудовом договоре или в абсолютном размере.

1.13. Основанием для назначения стимулирующих выплат является приказ руководителя Учреждения.

1.14. Совокупный размер стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничивается.

1.15. Стимулирующие выплаты к должностному окладу руководителю Учреждения устанавливаются приказом начальника управления образования администрации города Евпатории в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций города Евпатории (новая редакция).

II. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ И УСЛОВИЯ ИХ НАЧИСЛЕНИЯ

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

2.2. К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат:

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 Учреждения (с учетом рекомендаций, предусмотренных письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2011 г. № 12/12-100/02/2011-01). Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений Учреждения с учетом мнения профсоюзной организации работников.

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 учреждения;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

2.2.2. Премия за высокие результаты работы.

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

При установлении премии следует учитывать:

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

2.2.3. 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 Учреждения с учетом мнения профсоюзной организации работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно 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.

Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

2.2.4. Выплаты за качество выполняемых работ:

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

2.2.4.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений с учетом мнения профсоюзной организации работников.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами Учреждения.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов

Учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в баллах, единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа деятельности Учреждения.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом Учреждения.

2.2.4.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в размере от базовой единицы:

- специалистам;
- руководителю Учреждения (по педагогической деятельности).

Размер надбавки за квалификационную категорию указан в приложении 7 к настоящему положению.

Молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается надбавка в размере 0,10 от базовой единицы до момента прохождения работником первой аттестации.

2.2.5. 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 Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

2.2.5.1. Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в размере от базовой единицы:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 10%;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 25%;
- при выслуге лет свыше 20 лет - 40%.

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

2.2.5.2. Надбавка работникам (кроме педагогических работников) за стаж непрерывной работы в отрасли образования устанавливается в размере от базовой единицы:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет - 5%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет - 15%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 25%.

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.

2.2.6. 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, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Размеры и условия осуществления выплаты премии по итогам работы для всех категорий работников учреждения устанавливаются в коллективном договоре, с учетом мнения профсоюзной организации работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Максимальным размером премия по итогам работы 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.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым бюджета Республики Крым, средств бюджета муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

2.3. Размеры и условия стимулирующих выплат устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашениями, настоящим положением в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения профсоюзного органа работников.

2.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам приказом руководителя Учреждения с учетом решения Комиссии.

2.5. Деятельность Комиссии по распределению стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с Положением о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 14 города Евпатории Республики Крым».

2.6. Стимулирующие выплаты не начисляются или начисляются частично при допущенных нарушениях, подтвержденных результатами проверок, а также при невыполнении критериев оценки качества работы.

2.7. Установленный размер выплат работникам уменьшается в случае применения в отношении него дисциплинарного взыскания в виде замечания или отменяется в случае применения в отношении работника дисциплинарного взыскания в виде выговора. Последующее установление стимулирующих выплат осуществляется после снятия дисциплинарного взыскания в порядке, установленном настоящим Положением.

2.8. Информация о полученных выплатах является открытой и размещается на доске объявлений учреждения.

III. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ТРУДА

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в зависимости от их фактической загруженности, участия в подготовке и реализации услуг муниципального задания. Выплаты устанавливаются в размере до 50% к должностному окладу (без учета специфики работы) или тарифной ставки (оклада) по каждому критерию. Максимальный размер выплаты не может превышать 100% должностного оклада (без учета специфики работы) или тарифной ставки (оклада).

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться на временной основе (на срок ее выполнения) или на постоянной основе (на срок не более одного года).

3.3. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений Учреждения с учетом мнения профсоюзной организации работников.

3.4. За интенсивность труда и высокие результаты работы, которые устанавливаются на постоянной основе, осуществляются следующие выплаты:

- интенсивность и напряженность работы;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

3.5. За интенсивность труда и высокие результаты работы, которые устанавливаются на временной основе, осуществляются следующие выплаты:

- участие в рабочих и экспертных группах школьного, муниципального, регионального, федерального уровней (по итогам выполненной работы)- до 30%;
- работникам учреждения за организацию проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения-до 20%;
- работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий, в том числе подготовка и внесение изменений в коллективный договор и другие локальные акты-до 10%;
- обеспечение индивидуального подхода к учащимся в урочной деятельности при реализации общеобразовательных учебных программ- до 20%.
 - успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (ведение протоколов педагогических советов, собраний трудового коллектива (секретарю) и др.)-до 10%;
 - за работу по благоустройству школьной территории, проведение генеральных уборок-до 10%;
 - за подготовку школы к новому учебному году-до 20%;
 - обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации-до 20%.

IV. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

4.1. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты по итогам работы за полугодие.

4.2. При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 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.

4.3. Стимулирующие выплаты работникам по итогам работы устанавливаются на основании результатов их деятельности 2 раза в год:

- в июне - по итогам II полугодия (январь-июнь);
- в декабре – по итогам I полугодия (июль-декабрь).

4.4. Расчет стимулирующих выплат по итогам работы производится на основании критериев и показателей качества и результативности труда работников, утвержденных Комиссией.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работников школы по каждому критерию вводятся условия и индикатор показателей.

4.5. Подсчет баллов каждому работнику школы производится за период, по результатам которого устанавливаются стимулирующие выплаты.

4.6. Выплаты работникам по итогам работы выплачиваются ежемесячно до наступления следующего срока установления выплаты.

4.7. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам школы.

4.7.1. Работники школы предоставляют Комиссии по распределению стимулирующих выплат материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями.

4.7.2. Форма самоанализа – показатели работы в баллах вместе с самоанализом учителя.

4.7.3. Порядок определения размера стимулирующих выплат:

- подсчет баллов за установленный период для каждого работника;
- суммирование баллов, полученных всеми работниками;
- определение денежного веса (в рублях) каждого балла для работников путем деления стимулирующих выплат работникам, запланированного на месяц, на общую сумму баллов;
- умножение этого показателя (денежного веса) на сумму баллов каждого работника;
- определение размера стимулирующих выплат каждому работнику.

4.7.4. Сроки представления работником материалов по самоанализу – до 20 декабря 20 июня.

4.7.5. Форма самоанализа работников школы – показатели работы в баллах.

1. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1.К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.

Работникам Учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым, средств бюджета муниципального образования городской округ Евпатория и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимает руководителем Учреждения и оформляется его приказом по профсоюзной организации работников.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска, установленного порядке, на части материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Материальная помощь на оздоровление устанавливается в размере должностного оклада или тарифной ставки (оклада) по согласованию с профсоюзной организацией. Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

- вновь принятому на работу;
- при увольнении по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

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

2. ИНЫЕ ПООЩРИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

6.1.К иным поощрительным выплатам относятся выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на развитие кадрового состава.

6.1.1.Единоновременные премии:

- премии к юбилейным датам (50, 55, 60 и далее каждые 5 лет);
- премии к профессиональному празднику;
- премия в связи с уходом работника на пенсию.

6.1.3. Единовременное премирование работников учреждения осуществляется за счёт средств стимулирующей части оплаты труда учреждения, оставшихся после установления стимулирующих выплат руководителем учреждения и осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

7.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1.Настоящее Положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только по решению общего собрания трудового коллектива школы.

7.2.О введении в действие Положения, его изменении или отмены сотрудники школы предупреждаются не позднее, чем за два месяца.

7.3.Положение вступает в силу со дня его принятия.

7.4.Изменения, внесенные в Положение, вступают в законную силу со дня утверждения приказом по Учреждению.