

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 31»
муниципального образования городской округ Симферополь
Республики Крым

СОГДАСОВАНО
Председатель ПК
[Подпись]
Кондукян-Синельникова Л.А.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ № 31»
[Подпись]
О.Н. Скребец



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях начисления выплат стимулирующего
характера работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 31»
муниципального образования городской округ Симферополь
Республики Крым

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат в сфере образования и науки, молодежи и спорта (далее - Положение) разработано во исполнение постановления Совета министров Республики Крым от 22.04.2014 № 76 «О поэтапном повышении заработной платы работников бюджетных учреждений, заведений и организаций в сфере образования, науки, физической культуры и спорта, здравоохранения, культуры, социальной защиты», постановлением администрации города Симферополя Республики Крым от 31.03.2015 г. № 148 «Об утверждении оплаты труда работников, работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым», Постановления Администрации г. Симферополя от 30.09.2015г. № 933 «О внесении изменений в постановление Администрации г. Симферополя от 31.03.2015 № 148 «Об утверждении оплаты труда работников, работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций муниципального образования городской округ Симферополь Республики

Крым»», Положение об оплате труда работников (с изменениями на основании Постановления администрации г.Симферополя от 29.08.2017 №2939), утвержденным приказом по школе от 01.09.2017 №385.

1.2. Положение распространяется на работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 31» муниципального образования городской округ Республики Крым

1.3. Положение определяет порядок, условия начисления и распределения дополнительных стимулирующих выплат за счет бюджетных средств, а также средств из внебюджетных источников.

II. Порядок и условия начисления выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждений в повышении результатов и качества труда, развития творческой активности и инициативы, мотивации к профессиональному росту.

2.2. Выплаты стимулирующего характера являются частью фонда оплаты труда и осуществляются на основании положения о порядке и условиях начисления выплат стимулирующего характера, утверждаемого руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета, и согласованного с органом управления.

2.3. Положение включает в себя объективный механизм оценки достижения результатов и качества работы.

2.4. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за соблюдение требований положения о порядке и условиях начисления выплат стимулирующего характера, утвержденного в учреждении.

III. Виды и размеры дополнительных выплат стимулирующего характера

3.1.К стимулирующим выплатам относятся следующие выплаты:

3.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;

- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.
Выплата надбавка за интенсивность труда устанавливается ежемесячно, на срок одного года.

- ведение книги протоколов совета школы – 1200 р.
- ведение протоколов педсоветов школы – 1200р
- заполнение больничных листов – 2000р.
- администратор сайта – 2000р
- ведение электронного журнала -2000р.
- председатель ПК -1200р.
- контрактный управляющий -2000р.
- куратор СИЗО - 1600
- куратор экстернов, самообразования – 2200
- за работу с вредными веществами (хлорка)- 1000
- за подготовку будущих первоклассников -1000р. (один выход основного учителя; учителя-предметники работают за счет отгулов в каникулярное время).
- за проведение промежуточной аттестации и проверку работ экстернов и самообразования (50 рублей за один предмет на одного учащегося в полугодие)

При установлении надбавки учитывается:

- 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.

3.2.1.2. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

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 устанавливается в абсолютном значении.

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

Премия выплачивается:

- по результатам участия в конкурсах, олимпиадах, защиты научно – исследовательских работ, спортивных соревнованиях.

- по результатам участия в профессиональных конкурсах педагогов, членов жюри муниципальных, республиканских конкурсов

- подготовка и выступление на семинарах, конференциях муниципального, республиканского уровней.

- за расширенный фронт работ и мероприятий, повышающих престиж школы.

- высокий уровень исполнительской дисциплины

3.2.1.3. 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 полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Размеры и условия осуществления выплат премии по итогам работы для всех категорий работников учреждения устанавливаются в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения представительного органа 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, 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. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации.

3.3. К социальным выплатам относятся материальная помощь на оздоровление.

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

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

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем образовательной организации и оформляется его приказом.

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

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

Размер материальной помощи на оздоровление устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом образовательной организации.

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.

IV. Порядок распределения выплат стимулирующего характера

4.1. Руководитель учреждения 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 выплат стимулирующего характера.

4.2. Руководитель учреждения обеспечивает своевременность и доступность информации о достигнутых результатах качества работы и размерах выплат стимулирующего характера, об условиях их выплаты работникам. Данная информация с учетом мнения профсоюзной организации является основанием для издания приказа руководителя о распределении выплат стимулирующего характера.

4.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются на основании приказа органа управления (учредителя) на основании положения, действующего в учреждении.

4.5 В случае принятия новых законодательных (локальных) актов по регулированию заработной платы работников бюджетных учреждений, заведений и организаций в сфере образования, в данное положение могут вноситься изменения и дополнения. Могут пересматриваться критерии оценивания и показатели, характеризующие интенсивность, результаты и качество работы каждого работника образовательной организации.

4.7 Стимулирующие выплаты устанавливаются ежемесячно по

результатам труда работников образовательного учреждения.

4.8 Сотрудник, имеющий дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке и не снятое в отчетном периоде, лишается до 100% стимулирующих выплат на период, следующий за отчетным, на основании решения комиссии.

4.9 При наличии подтверждающих документов (докладных, служебных записок, заявлений, справок) выплаты стимулирующего характера сотруднику школы могут быть отменены или уменьшены при:

- нарушении трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушении закона Российской Федерации «Об образовании»;
- нарушении Устава школы, правил трудового внутреннего распорядка, должностной инструкции;
- при наличии обоснованных жалоб родителей;
- если работник школы находился на больничном, курсах или отсутствовал на работе по семейным обстоятельствам более 10 календарных дней;
- при отсутствии средств в фонде стимулирования;

4.10. Сотрудникам, не проработавшим отчетный период в школе или в данной должности, назначение стимулирующих выплат производится не ранее **чем через два месяца** работы.

V. Комиссия, ее состав.

5.1. Для проведения дифференцированной оплаты труда создается комиссия.

5.2. Состав комиссии назначается приказом директора школы.

5.3. Решение комиссии считается действительным, если в голосовании участвовало не менее 2/3 голосов и оно принято большинством голосов.

5.4. Работа комиссии оформляется протоколом.