

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДАЛЕКОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА ИМЕНИ ДЕМУСА БОРИСА АНДРЕЕВИЧА»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕРНОМОРСКИЙ РАЙОН
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

ПРИНЯТО

На общем собрании
Трудового коллектива
МБОУ «Далековская
средняя школа им.
Демуса Б.А.»
Протокол №2 от
05.09.2023г

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПО
МБОУ «Далековская
средняя школа им.
Демуса Б.А.»
Демеева Демеева О.Н.



УТВЕРЖДЕНО
приказом МБОУ
«Далековская средняя школа
им. Демуса Б.А.» МБОУ
от 05.09.2023г. №432

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах работникам
МБОУ «Далековская средняя школа
им. Демуса Б.А.»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, закрепления кадров.

1.2. Настоящее Положение определяет виды и размеры стимулирующих выплат работникам Школы, условия и порядок их выплаты, вступает в силу с 1 сентября 2023 года.

Данное Положение не распространяется на директора Школы, стимулирующие выплаты для которого осуществляются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах руководителю общеобразовательного учреждения, утвержденным отделом образования администрации Черноморского района Республики Крым.

Данное положение распространяется на внешнее и внутреннее совместительство и совмещение.

1.3. Настоящее Положение принимается общим собранием сотрудников.

1.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципальных организаций Черноморского района Республики Крым 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.

1.5. К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат:

1.5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

1.5.2. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной учреждения 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 учреждения;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

1.5.3. 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 по согласованию с представительным органом работников.

При установлении премии следует учитывать:

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

1.5.4. 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 по согласованию с представительным органом 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 должностному окладу.

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

1.5.5. Выплаты за качество выполняемых работ:

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

Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

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

1.5.5.1. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- за наличие квалификационной категории педагогических работников;
- за наличие ученой степени;
- за наличие ученого звания;
- за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий.

а) Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

б) Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) надбавки за наличие ученой степени и ученого звания:

- при наличии ученой степени кандидата наук - 3 %;
- при наличии ученой степени доктора наук - 5 %;
- при наличии ученого звания «доцент» - 7 %;
- при наличии ученого звания «профессор» - 10 %.

Основаниями для выплаты надбавок за наличие ученой степени и ученого звания являются: для руководителя – распоряжение администрации Черноморского района Республики Крым; для остальных работников - приказ (распоряжение) организации, осуществляющей образовательную деятельность, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие ученой степени, надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие ученого звания, надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

в) Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к должностным окладам устанавливается надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий:

в размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки)):

- работникам, имеющим государственные и (или) правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия) Российской Федерации, СССР, союзных республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, при условии соответствия профилю деятельности организации;
- работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации, СССР, союзных республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, начинающиеся со слов «Народный...», «Заслуженный...»; спортивные звания международного класса - при условии соответствия профилю деятельности организации;

в размере 10 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки)):

работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник...», производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю деятельности

организации, осуществляющей образовательную деятельность, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник...», профилю деятельности организации;

- работникам, педагогическим работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствии их профилю деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

Основанием для назначения является: для руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность – распоряжение администрации Черноморского района Республики Крым; для его заместителей, главного бухгалтера, прочих работников — приказ (распоряжение) руководителя организации, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

1.5.5.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- 1) надбавка за выслугу лет;
- 2) 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 организации, осуществляющей образовательную деятельность, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

1.5.5.3. Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по основной должности.

- при выслуге лет свыше 3 лет — 5 %;
- при выслуге лет свыше 10 лет — 10 %;
- при выслуге лет свыше 20 лет — 15 %.

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.

1.5.5.4. Надбавка работникам (кроме педагогических) 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 организацию, осуществляющую образовательную деятельность 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 организаций, осуществляющих образовательную деятельность, 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 организации, осуществляющую образовательную деятельность, 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 Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

1.5.6. 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.

Премия по итогам работы устанавливается на основании приказа руководителя учреждения 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 руководителя);

- 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 муниципального образования Черноморский район Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки 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 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 с учетом отработанного времени;

- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

1.6. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления в Школе создаётся Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы (далее - Комиссия).

2. Организация деятельности Комиссии

2.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется приказом директора школы.

2.2. В состав Комиссии могут входить члены администрации Школы, руководители ШМО, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации, завхоз, представители от технического персонала школы.

2.3. Работу Комиссии возглавляет председатель. Председатель избирается путем голосования всех членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.4. Секретарь комиссии поддерживает связь и своевременно передает всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, ведёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

2.5. Распределение стимулирующих выплат работникам Школы осуществляет Комиссия на основе анализа оценочных листов сотрудников, представленных ответственными членами комиссии. По результатам анализа Комиссия составляет итоговый оценочный лист с указанием % и сумм стимулирующих выплат по каждому работнику. Комиссия имеет право

отправить представленные материалы на доработку сотрудникам и запрашивать дополнительную информацию у администрации и работников в пределах своей компетенции.

Срок хранения оценочных листов 1 год. Уничтожение оценочных листов производится комиссией и составляется акт уничтожения.

2.6. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом.

2.7. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно.

2.8. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голос председателя является решающим.

2.9. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается всеми членами комиссии.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам Школы

3.1. Учреждение самостоятельно определяет виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

3.2. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам Учреждения за:

- высокий профессионализм и качество выполняемой работы;
- динамику учебных достижений обучающихся, в т.ч. результативность участия в олимпиадах, конкурсах и т.п.;
- внедрение новых технологий, инновационных образовательных программ, учебно-методических комплектов;
- участие в научно-исследовательской и опытно-экспериментальной работе;
- повышение профессиональной квалификации распространение передового опыта;
- активную и эффективную внеурочную образовательную деятельность;
- непосредственное участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж Учреждения.

3.3. Настоящее положение устанавливает критерии и показатели качества и результативности труда работников Учреждения: заместителям директора; педагогическим работникам (учителям, преподавателю ОБЖ, педагогам-организаторам, педагогу психологу, заведующему библиотекой, учебно-вспомогательному и техническому персоналу), а также порядок расчета размера выплат.

3.4. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (согласно листов самооценки);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

3.5. На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием оформляется протокол, в котором указаны: процентное соотношение и размер стимулирующих выплат работникам Школы, а также итоговая сумма стимулирующих выплат.

3.6. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам оформляется приказом по Школе.

3.7. Стимулирование работников осуществляется по показателям, влияющим на увеличение и уменьшение суммы стимулирующих выплат и в % отношении к должностному окладу или абсолютной величине за добросовестное выполнение должностных обязанностей.

3.8. Размер стимулирующей надбавки конкретного работника определяется суммированием суммы стимулирующих выплат, полученных в % отношении и суммы показателей, влияющих на увеличение, уменьшение суммы стимулирующих выплат.

3.9. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя образовательной организации, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем образовательной организации путем подачи ходатайства в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. В случае отсутствия директора лицом, исполняющим обязанности директора.

4. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат или их лишение

Стимулирующая надбавка на усмотрение администрации может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка – от 3 до 10 %;

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима – от 3 до 10 %;

- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности – от 10 до 20 %;

- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей - от 10 до 20 %;

- детский травматизм по вине работника – выплаты стимулирующих не начисляются;

- халатное отношение к сохранности материально-технической базы – от 10 до 20 %;

- при нарушении трудовой дисциплины работнику не начисляются стимулирующие выплаты;

- при наличии дисциплинарного взыскания работнику уменьшается выплата стимулирующих на 20-100 %.

5. Показатели, влияющие на увеличение размера стимулирующих выплат.

стимулирующая надбавка может быть увеличена (если позволяет фонд оплаты труда) по следующим основаниям:

5.1. Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях:

- школьный этап – 3 % от должностного оклада,
- муниципальный этап – 5 % от должностного оклада,
- республиканский этап – 10 % от должностного оклада.

5.2. Призовое место обучающихся, закрепленных за учителем:

- школьный этап – 5 % от должностного оклада,
- муниципальный этап – 10 % от должностного оклада,
- республиканский этап – 20 % от должностного оклада.

5.3. Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства:

- муниципальный этап – 5 % от должностного оклада,
- республиканский этап – 10 % от должностного оклада

5.4. Призовые места педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства:

- муниципальный этап – 10 % от должностного оклада,
- республиканский этап – 20 % от должностного оклада

5.5. Участие в социально – общественных мероприятиях, выполнение важных работ – от 3 до 5 % от должного оклада.

5.6. Заместителям директора, главному бухгалтеру установить стимулирующие выплаты при условии добросовестного выполнения должностных обязанности в % отношении от должностного оклада по ходатайству руководителя ОУ.

6. Заключительное положение.

6.1. Настоящее Положение действует в течении календарного года и может быть пересмотрено по решению администрации школы или мотивированному представлению профсоюзного комитета. В случае отсутствия оснований для пересмотра срок действия Положения автоматически пролонгируется на следующий год.