



СОГЛАСОВАНО
Общее собрание коллектива
МБОУ СОШ № 28 г. Симферополя

С.В. Карачевская
Протокол от 08.10.2024 г. №7

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ СОШ № 28
г. Симферополя

О.А. Левицкая
Приказ № 793 «8» октября 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам
МБОУ СОШ № 28 г. Симферополя

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 28» муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым, составлено на основании Постановления Администрации города Симферополя Республики Крым от 01.10.2024 г. № 4956 «О внесении изменений в постановление Администрации города Симферополя Республики Крым от 01.03.2021 г. №972 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым», согласно Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ №28 г. Симферополя, утвержденному приказом от 01.10.2023 г. №767, в целях урегулирования вопроса индексации заработной платы работников МБОУ СОШ №28 г. Симферополя, в целях урегулирования вопросов оплаты труда работников МБОУ СОШ №28 г. Симферополя

1.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

II. Порядок и условия начисления стимулирующих выплат

2.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в пределах выделенного 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.

2.2. 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 образовательной организации 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.

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 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 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;
- 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 заместителей директора и руководителей методических объединений 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 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 премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

2.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

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

2.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа 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.

2.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в размере:

- специалистам;

- руководителям образовательных организаций (по педагогической деятельности) и их заместителям.

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с приложением 6 к Положению об оплате труда (высшая категория – 15%., первая категория – 10%).

2.2.3. 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.

2.2.3.1. Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается по основной должности, в следующем размере:

- 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, 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.

2.2.3.2. Надбавка работникам (кроме 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, 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 (календарный, учебный)) 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 локального нормативного акта руководителя образовательной организации и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнением 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 оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (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 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 с учетом отработанного времени;
- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в образовательных организациях).

2.3. Для обоснования размера стимулирующих выплат приказом директора утверждается экспертная комиссия, которая на своих заседаниях проводит мониторинг профессиональной деятельности работников учреждения по утвержденным критериям и показателям, подсчитывает сумму баллов и по результатам распределяет стимулирующие выплаты.

2.4. Председателем экспертной комиссии является заместитель директора по учебно-воспитательной работе. Решения экспертной комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

2.5. Положение включает в себя объективный механизм оценки достижения результатов и качества работы на основании конкретных критериев и показателей, разработанных

учреждением. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов (максимально 10).

2.6. Экспертная комиссия по распределению стимулирующих выплат определяет количество баллов каждому работнику согласно его участию по выполнению годового плана работы школы, участию в мероприятиях школьного, муниципального, республиканского уровня, качества обучения.

2.7. Экспертная комиссия ежемесячно определяет стоимость 1 балла согласно установленному расчету по формуле в соответствии с п. 4.8 действующего Положения. Комиссия может добавлять работнику дополнительные баллы в соответствии с п.4.7 Положения.

2.8. Показатели отражают степень результативности и качества работы по каждой категории работников учреждения. Право на стимулирующие выплаты имеют все работники школы: административно-управленческий персонал (кроме руководителя учреждения), педагогический персонал, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

2.9. Стимулирующие выплаты начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

2.10. Размеры стимулирующих выплат работникам учреждения оформляются приказом директора на основании решения экспертной комиссии.

III. Виды и размеры дополнительных стимулирующих выплат

3.1. Размеры стимулирующих выплат не ограничиваются максимальным значением и производятся ежемесячно, ежеквартально, за полугодие и год в пределах выделенного фонда стимулирующих выплат, а также за счет средств из внебюджетных источников.

3.2. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в абсолютном размере.

3.3. Стимулирующие выплаты подразделяются на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалифицированной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени.

IV. Порядок распределения стимулирующих выплат

4.1. Руководитель учреждения в обязательном порядке обеспечивает информирование работников учреждения о критериях и показателях, характеризующих результаты и качество работы каждого работника учреждения. Экспертная комиссия оценивает результаты работы сотрудников согласно оценочному листу.

4.2. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

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

4.3. Размеры надбавки за интенсивность и результаты работы устанавливаются в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом за:

- интенсивность и напряжённость работы;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и авторских программ;
- работу в условиях эксперимента в рамках выполнения утверждённых программ;
- достижение обучающимися высоких показателей в обучении;
- подготовку призёров олимпиад, конкурсов;
- активное участие в методической работе (конференции, семинары, методические объединения, педсоветы);
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;
- наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, АРК, РК;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами учреждения.

4.5. При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работниками учреждения 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.

4.6. Дополнительные баллы могут устанавливаться заместителям директора за:

- работу с Центром занятости, ПФР, Росстатом;
- создание базы данных выпускников;
- работу по инновационной деятельности;
- работа с информационной системой «Электронная школа», «Электронный дневник»;
- работу с сайтом школы;
- разработку локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность школы;
- проведение мониторинговых исследований;
- работу с системой ИАС, bus.gov.ru; КРОСС, Сферум, Учи.ру
- работу по подготовке к подписанию договоров;
- работу с сайтом закупок;
- особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех систем жизнеобеспечения и т.д.

4.7. Дополнительные баллы могут устанавливаться сотрудникам школы за:

- контроль за организацией питания;
- мониторинг медицинских заключений о принадлежности несовершеннолетнего о медицинской группе для занятий физической культурой с рекомендациями по занятию спортом, с учетом состояния здоровья;
- работу с сайтом школы;
- работу с пабликами;
- создание базы выпускников;

- участие в укреплении материально-технической базы класса и школы;
- работу школьного медиацентра.

4.8. Конкретный размер стимулирующих выплат по итогам работы определяется в процентах от ежемесячно выделяемого ЦЦОО УО фонда. Стимулирующие выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

4.8. Экспертная комиссия производит расчет стимулирующих выплат по формуле:
 $S_v = (ФОТст/Бобщ)Буч$, где:

Св – сумма стимулирующих выплат работников школы;

ФОТст – фонд стимулирования работников школы;

Бобщ – количество баллов всех сотрудников, рассчитанное как сумма баллов каждого сотрудника;

Буч – количество баллов конкретного сотрудника школы.

4.12. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом Муниципального казённого учреждения Департамента образования Администрации города Симферополя в соответствии с настоящим Положением. Директор учреждения не может быть членом экспертной комиссии или ее председателем.

4.13. Стимулирующие выплаты заместителям директора учреждения устанавливаются приказом директора образовательного учреждения в соответствии с настоящим Положением.

4.16. Молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается надбавка в размере 5 700 руб. до момента прохождения первой аттестации.

V. Порядок распределения премии

5.1. К стимулирующим выплатам относится выплата премии за выполнение особо важных и ответственных работ.

5.1.1. 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 профсоюзным комитетом.

5.1.2. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников учреждения за оперативность и качественный результат труда.

5.1.3 Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах от должностного оклада. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

5.2. Премияльные выплаты по итогам работы могут выплачиваться за месяц, квартал, год (календарный и учебный).

5.2.1. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год (календарный, учебный) выплачивается с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда с учётом эффективности труда работников в соответствующем периоде. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

5.2.2. Размеры и условия осуществления выплат премии по итогам работы для всех категорий работников учреждения устанавливаются с учётом мнения профсоюзного комитета на основе показателей эффективности работы.

5.2.3. При определении размера премии по итогам работы для административно-управленческого персонала (кроме руководителя учреждения) учитывается:

- превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- организация профильного и предпрофильного обучения;
- работа с кадетскими классами;
- качественное выполнение плана внутришкольного контроля, воспитательной работы;
- разработка новых программ, положений;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;
- работа с единой системой «Электронный журнал», «Электронный дневник»;
- работа с КРОС, АИС «Контингент».
- качественная организация работы коллегиальных органов, участвующих в управлении учреждением;
- за расширение должностных обязанностей;
- обеспечение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, а также санитарно-гигиенического состояния учреждений образования; работу по антитеррористической безопасности;
- обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей учреждения;
- работа, связанная с проведением торгов, подготовкой и заключением контрактов;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий и т.д.;
- высокий уровень трудовой дисциплины.

5.2.4. При определении размера премии по итогам работы для педагогического персонала учитывается:

- участие в методической работе на различных уровнях; использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и авторских программ;
- подготовка и проведение олимпиад, конкурсов; участие в выставках, конкурсах, спортивных соревнованиях; подготовка победителей и призёров олимпиад, конкурсов;
- результативность в реализации образовательных программ; разработка и внедрение в образовательный процесс инновационных и информационных технологий, методик преподавания;
- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся;
- расширение должностных обязанностей.

5.2.5. При определении размера премии по итогам работы для учебно-вспомогательного персонала учитывается:

- превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в мероприятиях различного уровня;
- своевременное, качественное оформление и ведение документации, материалов, архивных дел, личных дел, трудовых книжек и т.д.;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
- расширение должностных обязанностей.

5.2.6. При определении размера премии по итогам работы для обслуживающего персонала учитывается:

- превышение плановых и нормативных показателей работы;
- благоустройство территории;
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
- качество проведения генеральных уборок;
- качество и оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
- расширение должностных обязанностей.

5.3. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведённых ассигнований, лимитов бюджетных обязательств, средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

5.4. Установление премии работникам учреждения осуществляется по итогам работы за определённый период. В основу для установления премии берутся результаты эффективности труда работника учреждения.

5.5. Все решения заносятся в протокол заседания комиссии. На основании протокола готовится приказ, который согласовывается с профсоюзным комитетом. Протокол подписывается членами комиссии, присутствующими на заседании.

5.6. При увольнении работника учреждения по собственному желанию до истечения календарного (учебного) месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.