


ПРИНЯТО
Протокол собрания
трудового коллектива
МБОУ «Геройская
средняя школа» от
18.01.2021 г. № 1

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной
организации МБОУ
«Геройская средняя
школа»
 — Г.С.
Алиева

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора от
21.01.2021 г. №12 -О



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат
работникам МБОУ «Геройская средняя школа» Сакского района
Республики Крым

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам МБОУ «Геройская средняя школа» (далее - Положение) разработано в соответствии Положением о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций Сакского района Республики Крым, утвержденное постановлением администрации Сакского района Республики Крым от 27.03.2015 г. № 54 с изменениями внесенными постановлением администрации Сакского района Республики Крым от 23.06.2015 г №183, от 02.12.2016 г. № 581, от 01.09.2017 г. № 430 и от 01.11.2017 г. № 516

2. Стимулирующие выплаты

2.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБОУ «Геройская средняя школа» 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.

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 настоящим Положением (с учетом рекомендаций, предусмотренных письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП-1073/02). 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 учреждения по согласованию с представительным органом 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.

2.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений 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.

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 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 окладу.

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

2.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

2.2.2.1. Размеры выплаты 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.

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

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 должен быть представлен в исчислимом формате (в баллах) 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 образовательной организации. Порядок установления выплаты закрепляется настоящим Положением.

2.2.3. Премииальные 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 согласно Положению о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Геройская средняя школа» Сакского района Республики Крым 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 бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премияльных 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.

Порядок установления премияльных выплат по итогам работы закрепляется настоящим Положением.

Стимулирующие выплаты и премирование работников по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год осуществляется за счет фонда оплаты труда, предусмотренные на стимулирующие выплаты и премирование работников МБОУ «Геройская средняя школа».

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

руководитель учреждения - 8% фонда премирования;

заместители руководителя - 9%;

педагогические работники школы - 43%;

педагогические работники СП детский сад "Пчёлка" - 9%;

учебно-вспомогательный персонал - 11%;

технический персонал - 20%.

Размер премии по итогам работы для конкретного работника определяется денежной суммой при умножении 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 размера стимулирующих выплат приказом по школе создается комиссия по оценке качества и результативности труда работников (далее - Комиссия), состоящая не менее, чем из девяти человек. 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 и рабочие школы.

Оценка качества и результативности труда работников школы проводится комиссией ежемесячно на основании критериев, характеризующих их деятельность.

На рассмотрение комиссии предоставляются Листы самооценки работников школы

(Приложения 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28)

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании чего издается приказ директора школы, являющийся основанием для начисления стимулирующих выплат.

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

Совместителям стимулирующие выплаты начисляются пропорционально нагрузке, премии не начисляются.

Руководитель образовательного учреждения имеет право вносить дополнения и изменения в решение комиссии.

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

Руководитель образовательного учреждения несет персональную ответственность за соблюдение требований Положения о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат, утвержденного настоящим Положением.

2.3. Настоящее Положение включает в себя механизм оценки достижения результатов и качества работы на основании конкретных критериев и показателей, являющихся его неотъемлемой частью. (лист самооценки).

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.

2.4. 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. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации (филиала), его заместителей и бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя образовательной организации состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, расчет которых осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций Сакского района Республики Крым, утвержденного постановлением от 18.10.2019 г. № 463 "О внесении изменений в Постановление администрации Сакского района Республики Крым от 27.03.2015 №54 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных автономных образовательных организаций Сакского района Республики Крым".

3.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителю образовательной организации устанавливаются распоряжением администрации Сакского района Республики Крым.

При этом стимулирующие выплаты в виде премий, устанавливаются руководителю образовательной организации в соответствии с требованиями пункта 8.5.раздела 8 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций Сакского района Республики Крым. Иные стимулирующие выплаты за исключением премий, устанавливаются руководителю образовательной организации в соответствии с разделом 8 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций Сакского района Республики Крым.

3.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителям филиалов, структурных подразделений, заместителям руководителя образовательной организации, бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя образовательной организации в соответствии с настоящим Положением.

3.4. Премирование руководителя филиала, структурного подразделения образовательной организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера осуществляется по приказу руководителя образовательной организации из фонда премирования образовательной организации.

3.5. Распоряжение администрации Сакского района Республики Крым

о премировании руководителя образовательной организации принимается на основании мотивированного представления отдела образования администрации, которое готовится с учетом итогов оценки качества и результативности труда руководителей образовательных организаций подведомственных отделу образования администрации.

Оценка качества и результативности труда руководителей образовательных организаций, проводится соответствующей комиссией создаваемой отделом образования администрации.

Работа указанной комиссии осуществляется в форме заседаний, принятые комиссией решения оформляются протоколами, которые подписываются председателем, секретарем и всеми членами комиссии.

Оценка качества и результативности труда руководителей образовательных организаций проводится комиссией ежемесячно на основании критериев, характеризующих деятельность руководителя, указанных в таблице 1

Таблица 1

Критерии оценки качества и результативности труда руководителя для начисления премий.

№ п/п	Критерии	Количество баллов	Количество фактически набранных баллов	Пояснения
1	Качество и общедоступность общего образования в учреждении	25		
1.1.	Успеваемость по школе. 95%-100% - 7 баллов 80%-94% - 5 балла	7		
1.2.	Качество знаний 70%-100% - 8 баллов 50%-69% - 5 балла 20%-49% - 3 балла	8		
1.3	Наличие победителей, призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней.	5		
1.4.	Отсутствие обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине (свыше 30% пропущенных дней)	3		
1.5.	Отсутствие детей, проживающих на территории закрепления образовательного учреждения, не охваченных обучением	2		
2.	Создание условий для осуществления	15		

	учебно-воспитательного процесса			
2.1.	Укомплектованность педагогическими кадрами: -100% - 5 баллов -80-90% -2 балла	5		
2.2.	Укрепление и развитие материально-технической базы образовательного учреждения	5		
2.3.	Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности	5		
3.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье сбережение и безопасность участников образовательного процесса	10		
3.1.	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников во время образовательного процесса	5		
3.2.	Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	5		
4.	Эффективность управленческой деятельности	30		
4.1.	Исполнительская дисциплина:	15		
4.1.1	Своевременное предоставление материалов и др.	5		
4.1.2	Качественное ведение документации	10		
4.2.	Отсутствие обоснованных обращений граждан	5		
4.3.	Отсутствие предписаний контролирующих органов	5		
4.4.	Отсутствие замечаний по итогам проверок отдела образования	5		
5	Добавочный балл: выполнение дополнительной работы, поручений, заданий, инициатива и творчество, проведение районных семинаров, создание условий для обучения детей с ОВЗ	20		
	Итого	100		

*где 1 балл равен 1% фонда премирования руководителя.

Премия выплачивается из фонда премирования руководителя образовательной организации, утвержденного положением о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций Сакского района Республики Крым.

Премия не выплачивается в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины и наличии дисциплинарного взыскания.

3.6. Зарботная плата руководителя МБОУ «Геройская средняя школа» устанавливаемая в соответствии с условиями, предусмотренными Положением о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций Сакского района Республики Крым и не должна превышать четырехкратного размера средней заработной платы работников данной образовательной организации.

Средняя заработная плата работников в целях определения предельного уровня рассчитывается путем деления фонда начисления заработной платы работников списочного состава (за исключением руководителя) за календарный год на среднесписочную численность работников образовательной организации за календарный год (за исключением руководителя) и на двенадцать.

Дополнения, изменения к настоящему Положению вносятся ежегодно.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 135955613336665976574499022560335136778487908096

Владелец Тохтарова Эльвина Ленуровна

Действителен с 20.06.2023 по 19.06.2024