

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ЗЕМЛЯНИЧНЕНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»  
БЕЛОГОРСКОГО РАЙОНА  
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**



Председатель ППО  
МБОУ «Земляничненская СШ»  
Протокол от 15.10.2019 №07  
О.С.Ермакова /

**«Утверждаю»**

Директор  
МБОУ «Земляничненская СШ»  
Приказ от 15.10.2019 №331  
Л.А. Ванашова/  
Регистрационный № \_\_\_\_\_



**ПОЛОЖЕНИЕ  
о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат  
работникам МБОУ «Земляничненская средняя школа» с. Земляничное Белогорского  
района Республики Крым**

**I. Общие положения**

Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат (далее – Положение) разработано с целью регулирования выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Земляничненская средняя школа» с. Земляничное, Белогорского района Республики Крым в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

**Выплатами стимулирующего характера являются:**

- доплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- доплаты за качество выполняемых работ;
- доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

1.1. В данном Положении закреплены условия и порядок распределения стимулирующих выплат за счет бюджетных средств и внебюджетных источников, критерии и показатели оценки качества и результативности работы по каждой категории работников образовательной организации.

1.2. Настоящее Положение разработано с целью материальной заинтересованности работников школы в повышении качества учебно-воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивации к профессиональному росту.

Стимулирующие выплаты устанавливаются за качество и результативность труда. При этом учитывается выполнение особо важных дел, новых проектов, реализация приоритетных направлений в деятельности учреждения, организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, уровень соблюдения СанПиН и норм охраны труда, выполнение общественной работы.

1.3. Положение является локальным нормативным актом МБОУ «Земляничненская СШ» регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования с целью установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников организации и действует до принятия нового.

1.4. Данное Положение распространяется на всех работников образовательной организации (кроме руководителя). Работникам, совмещающим должности в учреждении стимулирующие выплаты устанавливаются по всем должностям.

**II. Виды и размеры стимулирующих выплат**

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.

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных образовательных организациях Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 № 530, 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 образовательных учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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), 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.

**Выплата устанавливается на срок не более одного года.**

Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательного 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 образовательного учреждения;
- 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.

**Премия за высокие результаты работы.**

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

**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 образовательного учреждения 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.**

Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.
- надбавка за наличие ведомственных наград, (знаков отличия в труде, почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым;

Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в размере:

**Размер надбавки за наличие квалификационной категории**

Основание для установления коэффициента	В образовательных организациях, кроме организаций высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования
1	2
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
Высшая категория	<b>2000 руб.</b>
Первая категория	<b>1250 руб.</b>

Ежемесячная выплата педагогическим работникам за выслугу устанавливается в размере :

при выслуге лет свыше **3 лет – 620 руб.**

при выслуге лет свыше **10 лет – 1300 руб.**

при выслуге лет свыше **20 лет – 2000 руб.**

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 учреждений, 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 образовательного учреждения, 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.

**Надбавка работникам (кроме педагогических и научно-педагогических) за стаж непрерывной работы в отрасли образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:**

при наличии стажа работы свыше **3 лет-3% ;**

при наличии стажа работы свыше **10 лет-7% ;**

при наличии стажа работы свыше **20 лет-10% .**

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы, поступает на новое место работы в образовательное учреждение 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 учреждений, 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 образовательного учреждения, 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.

**Надбавка за наличие ведомственных наград**, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной республики Крым, Республики Крым устанавливается на основании предоставленных работников документов **в размере 500 руб.**

**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.

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.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от (оклада) должностного оклада, 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, надбавка за наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке;
- **выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда**, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренных в образовательном учреждении).

**Водителям автомобилей устанавливаются надбавки за классность:**

- водителям 1 класса - 25% от должностного оклада;
- водителям 2 класса – 10% от должностного оклада.

**Выплата устанавливается на срок не более одного года.**

### **III. Порядок распределения стимулирующих выплат**

3.1. Руководитель образовательной 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.

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

3.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения осуществляются на основании приказа начальника управления образования, молодежи и спорта, согласованного с районным комитетом профсоюза, на основании отдельного Положения.

3.4. Экономия ФОТ и Фонда стимулирования по каждой категории персонала может быть направлена на выплаты стимулирующего характера только по соответствующей категории работников.

3.5. Данное Положение согласовывается с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации и принимается на общем собрании коллектива.

3.6. Для вновь принятых сотрудников размер стимулирующих выплат на текущий период устанавливается в пределах максимально возможного размера, но не ниже среднего показателя по категории персонала.

3.7. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляется комиссией, созданной в Учреждении с обязательным участием в ней председателя профсоюзной организации.

3.8. На основании протоколов заседания комиссии издаётся приказ по учреждению об установлении стимулирующих выплат.

3.9. В состав комиссии вводятся представители трудового коллектива (педагогический персонал, обслуживающий персонал, представители профсоюзной организации), члены администрации.

3.10. Срок полномочий комиссии один год.

3.11. На заседании члены комиссии анализируют представленную информацию о результативности и качестве труда сотрудников по всем категориям персонала. После этого выносят решение о размере стимулирующих выплат в соответствии с Положением «О порядке распределения стимулирующих выплат работникам». В случае разногласий среди членов комиссии, решение принимается путем открытого голосования.

3.12. Решение комиссии считается правомочным, если на заседании присутствует 2/3 от численного состава.

3.13. Итоги заседания комиссии фиксируются в протоколе, который заверяется подписями председателя и всех членов комиссии. Протокол сдается руководителю учреждения.

3.14. В случае возникновения конфликтных ситуаций работник подаёт заявление в комиссию с просьбой пересмотреть размер стимулирования.



