

«Согласовано»

Председатель профсоюзного
комитета

Оберш О.С. Гаврилина

«Утверждаю»

Директор МБОУ «Мурминская средняя
школа»

А.Ф. Маруков

«29» августа 2019 г.



Приказ № 95 А-р от 29.08.2019.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Мурминская средняя школа»
муниципального образования –
Рязанский муниципальный район Рязанской области»**

Общие положения

- 1.1. Настоящее положение определяет порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работников МБОУ «Мурминская СШ»
- 1.2. Положение разработано в соответствии с:
- Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативно-правовыми актами РФ, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условиями оплаты труда педагогических работников;
 - Письмом Министерства образования Рязанской области ЕБ/12-4490 от 06.06.2013;
 - Постановлением Администрации муниципального образования- Рязанский муниципальный район Рязанской области от 01.08.2011 №479;
 - Постановлением главного управления по труду и социальным вопросам Рязанской области от 31.12.2008 №2;
 - Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.
- 1.3. Настоящее положение регламентирует порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения, исключая руководителя.
- 1.4. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регламентирующим порядок и условия установления надбавок, доплат и премирования.
- 1.5. Настоящее Положение принимается решением общего собрания трудового коллектива, утверждается директором школы и выборным профсоюзным органом.
- 1.6. Изменения и дополнения к Положению (новая редакция) принимаются, согласовываются в соответствии с п.1.5 настоящего Положения.
- 1.7. Положение реализует принципы, заложенные в системе работников, и направлено на решение задач, связанных с совершенствованием работников к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.
- 1.8. Установление выплат стимулирующего характера производится на основе критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников Учреждения по принципу самооценки и анализа.

1.9. Положение распространяется на все категории сотрудников (педагогических и не педагогических) по основному месту работы, а также совместителей, представляющих высокие результаты работы.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

2.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам (ставкам) заработной платы работников коллективными договорами, соглашениями, а также настоящим Положением о стимулирующем фонде в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам общеобразовательного учреждения.

Стимулирующий фонд формируется в пределах субсидий, выделенных на заработную плату, и составляет не более 30% от общего фонда оплаты труда.

До 10 % средств фонда стимулирования на стимулирующую выплату за интенсивность и высокие результаты работы.

До 80 % средств фонда стимулирования направляется на стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ следующим категориям работников Учреждения: административно-управленческий персонал, педагогический персонал, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

До 10 % средств фонда стимулирования направляются на премиальные выплаты по итогам работы и материальную помощь.

2.2. Размер стимулирующей выплаты устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

2.3. Финансирование стимулирующих выплат осуществляется за счет бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

При изменении размера стимулирующей части, в течение периода на который установлены надбавки по результатам труда, может производиться корректировка стоимости одного балла, и соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

2.4. При формировании перечня стимулирующих выплат следует исходить из необходимости качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- молодым специалистам;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.4.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя следующие доплаты:

- Доплаты работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности в размере-15% должностного оклада;
 - педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель РФ» в размере-15% должностного оклада;
 - педагогическим работникам, имеющим нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ» в размере- 15% должностного оклада;
 - педагогическим работникам, имеющим нагрудный знак «Отличник народного просвещения» в размере- 15% должностного оклада;
 - педагогическим работникам, имеющим нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта» в размере- 15% должностного оклада;
 - педагогическим работникам, имеющим Почетную грамоту Министерства образования Российской Федерации в размере -10 % должностного оклада.
- Работникам, имеющим несколько наград, процент начисляется по одному основанию.

2.4.2. Стимулирующая выплата устанавливается молодым специалистам, принятым на должность педагогического работника при соблюдении следующих условий:

- возраст молодого специалиста не старше 30 лет;
- работа по должности педагогического работника по основному месту работы на основании трудового договора, заключенного с учреждением;
- стаж работы молодого специалиста до трех лет.

Стимулирующие выплаты молодым специалистам, принятым на должность педагогического работника, зависят от уровня образования и выплачиваются в следующих размерах:

- при высшем профессиональном образовании – не менее 2000 рублей;
- при среднем специальном образовании – не менее 1500 рублей.

2.4.3. Вновь пришедшим работникам Учреждения установить стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ до 20% должностного оклада при наличии стимулирующего фонда оплаты труда.

2.5. Размер стимулирующих выплат может быть снижен либо работник может быть полностью лишен надбавки в случае нарушения:

- устава школы;
- правил внутреннего трудового распорядка;
- должностных инструкций, инструкций по охране труда, инструкций по охране жизни и здоровья учащихся;
- трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- корпоративной этики.

Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора на основании решения Выборной оценочной комиссии.

3. Порядок расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ.

3.1. Работник Школы, претендующий на установление стимулирующих выплат осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями (Приложение 1) .

3.2. Каждому критерию присвоено определенное максимальное количество баллов, вводятся показатели и шкала показателей для измерения результативности труда работника по каждому критерию.

3.3. Для подготовки расчета размера выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности работников Учреждения создается Выборная оценочная комиссия в составе не менее пяти человек (заместители директора школы, член профсоюзного органа, учителя) утвержденная приказом директора, рассматривает материалы по самоанализу деятельности работника , осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности работника требованиям к установлению стимулирующих выплат .

Выборная оценочная комиссия переизбирается

3.4. Стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы устанавливается работникам, как правило, два раза в год по результатам самооценки и анализа деятельности за предыдущее полугодие в соответствии с утвержденными критериями и по форме оценочного листа, утвержденной приказом директора школы за период с 1 января по 30 июня и с 1 июля по 31 декабря каждого года. Директор, вместе с тем, вправе ежемесячно корректировать размер стимулирующей выплаты, исходя из конкретных результатов работы сотрудника по итогам месяца, с учётом мнения руководителя профсоюзной организации.

3.5. Сроки предоставления материалов работниками по самоанализу: 25 декабря, 25 июня.

3.6. На основании всех материалов Комиссия составляет итоговый оценочный лист в баллах и утверждает его на своем заседании.

3.7. В случае несогласия работника с результатами оценки он вправе подать в Комиссию в течение 3 дней с момента ознакомления с оценочным листом обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его

профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Комиссия обязана осуществить проверку заявления работника и дать обоснованный ответ. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

3.8. Утвержденный Комиссией оценочный лист оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами комиссии.

3.9. Главный бухгалтер рассчитывает размер стимулирующей выплаты следующим образом: месячный размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников делится на полученную общую сумму баллов, в результате чего выводится денежный вес каждого балла. Полученный вес умножается на сумму баллов каждого работников, в результате чего определяется размер стимулирующих выплат работнику за месяц.

Очередной отпуск работников оплачивается исходя из средней заработной платы, в которой учтены стимулирующие выплаты.

3.10. На основании решения Комиссии и расчетов главного бухгалтера школы директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам школы по результатам их профессиональной деятельности за полугодие. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы работникам.

3.11. Срок издания директором распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат - не позднее 31 декабря, 30 июня.

4. Поощрительные выплаты по результатам труда (премирование)

4.1. Премирование педагогическим работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда школы или при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.2. Педагогические работники школы в случае качественного исполнения своих функциональных обязанностей, отсутствия нарушений трудовой дисциплины и дисциплинарных взысканий могут премироваться по итогам месяца, квартала, полугодия, года.

4.3. Единовременное вознаграждение (премия) является поощрением

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;

- за образцовое качество выполняемых работ;
- за сложность, важность выполняемой работы;
- за участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, внедрение новых учебно-методических комплексов;
- за работу в лагере дневного пребывания детей;
- за выполнение особо важной работы, не предусмотренной должностными обязанностями;

4.4. Премирование педагогических работников, допустивших

- нарушение трудовой дисциплины;
- нарушение техники безопасности, охраны жизни и здоровья учащихся;
- невыполнение, а также ненадлежащее выполнение своих функциональных обязанностей;
- нарушения и упущения в работе, отмеченные в актах, справках, предписаниях администрации школы, отдела образования и контрольно-надзорных органов;

не допускается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

4.5. Директор школы имеет право дополнительно премировать работников ко Дню Учителя, праздникам 8 Марта и 23 февраля, юбилеям (50 лет, 55 лет, 60 лет и т.д.), а также в связи с выходом на пенсию.

4.6. Директор школы имеет право назначить разовые материальные выплаты:

- В связи с длительной болезнью работника (на приобретение дорогостоящих лекарств).
- В связи с крупным ущербом, нанесённым имуществу работника (пожар, затопление, кража).
- Материальная помощь работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.
- Материальная помощь в случае смерти близких родственников сотрудника (родителей, детей, супругов)

4.7. Оказание материальной помощи осуществляется по личному заявлению работника.

4.8. Решение о премировании работников принимается директором школы на основании мотивированного представления заместителей директора школы.

4.9. Основанием для выплаты премии работникам школы является приказ директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

4.10. Приказ о премировании работника школы доводится до сведения работника с необходимыми разъяснениями в течение 3 дней со дня

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Мурминская средняя школа» муниципального образования –
Рязанский муниципальный район Рязанской области



ул. Советская, д. 69,
п. Мурмино, Рязанский район,
Рязанская область
390528



ОКПО 24279886
ОГРН 1026200702285
ИНН/КПП 6215010112/621501001
Тел/факс 8 (4912) 26-71-24
murmino.school@yandex.ru

29.08.2019г.

№ 95-А-р

ПРИКАЗ

«Об утверждении Положения
«О распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работников МБОУ
«Мурминская СШ»».

1. Утвердить Положение «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Мурминская средняя школа» муниципального образования – Рязанский муниципальный район Рязанской области».
2. Внести изменения в пункты 2.4.2. и 3.4.
3. Настоящее Положение распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 29.08.2019 года.

Директор школы:

А.Ф. Маруков.

