

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
И.Р. Каплун И.Р. Каплун

протокол от 22 июня 2017 г. № 8

УТВЕРЖДЕНО

приказом МАОУ «СОШ № 3»
от 22 июня 2017г. № 118
«О порядке и условиях выплат
стимулирующего характера
и иных социальных выплат работникам
МАОУ «СОШ № 3»

Директор МАОУ «СОШ № 3»
А.А. Козырина А.А. Козырина



**Положение
о порядке и условиях выплат
стимулирующего характера
и иных социальных выплат работникам
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 3
с углубленным изучением отдельных предметов
имени Героя России Игоря Ржавитина»**

городской округ Ревда
2017 год

Глава 1.

Общие положения

1. Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера и иных социальных выплат работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3 с углубленным изучением отдельных предметов имени Героя России Игоря Ржавитина» (далее по тексту – Положение, образовательная организация), устанавливает и регулирует размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, иные социальные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

2. Выплаты стимулирующего характера, премиальные выплаты, материальная помощь работникам образовательной организации являются составной частью заработной платы (оплаты труда) работников.

3. В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации к стимулирующим выплатам относятся выплаты (премии и иные поощрительные выплаты), направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации осуществляются за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда в пределах бюджетных ассигнований.

5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- по итогам работы в виде премиальных выплат.

6. Иные социальные выплаты обеспечивают социальную защищенность и поддержку работников путем единовременного премирования и выплаты материальной помощи из стимулирующей части фонда оплаты труда.

7. В случае временной нетрудоспособности работника образовательной организации, работы на условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели), иных случаев работы работника с отклонениями от нормального режима рабочего времени, выплаты стимулирующего характера осуществляются пропорционально отработанному времени. Единовременное премирование, материальная помощь не зависят от режима рабочего времени.

8. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется на основании настоящего Положения и приказа директора образовательной организации.

9. В основу настоящего Положения положено Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Ревда, в отношении которых функции полномочия учредителя осуществляются управлением образования городского округа Ревда (Постановление администрации городского округа Ревда № 1260 от 05.05.2017).

Глава 2.

Выплаты стимулирующего характера

10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества и результативности выполняемой работы, улучшения условий организации образовательного процесса, развития творческой инициативы и активности, поощрения за выполненную работу.

11. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим локальным нормативным актом, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах ассигнований на оплату труда работников, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда.

12. Система стимулирующих выплат согласуется с первичной профсоюзной организацией и утверждается приказом директора.

13. Принципы, на которых основано распределение стимулирующей части ФОТ образовательной организации:

- коллегиальность принятия решения об утверждении перечня оснований и критериев, определяющих качество и результативность труда работников образовательной организации с участием трудового коллектива, профсоюзного органа;

- связь размера выплаты работнику из стимулирующей части ФОТ с качеством и результативностью его работы;

- дифференциация размера выплат работникам из стимулирующей части ФОТ в зависимости от качества и результативности их труда;

- публичность институционально закрепленных на уровне образовательной организации оснований и критериев, определяющих качество и результативность труда работника;

- балльный характер учета результатов работы сотрудников для распределения стимулирующей части ФОТ;

- переход на электронные формы фиксации результатов работы сотрудников для распределения стимулирующей части ФОТ.

14. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий, способствующих повышению имиджа образовательной организации.

15. Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Конкретные показатели, критерии оценки отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

16. На выплаты стимулирующего характера направляется специально предусмотренная на эти цели стимулирующая часть ФОТ в соответствии с постановлениями областных и муниципальных исполнительных органов, локальных актов образовательной организации, а также средства от экономии ФОТ.

17. Порядок, основания и критерии распределения стимулирующей части ФОТ вносятся приложением в коллективный договор.

18. Выплаты стимулирующего характера директору образовательной организации настоящим Положением не регулируются и устанавливаются органом местного самоуправления, осуществляющим управление образованием с учетом результатов деятельности образовательной организации, эффективности деятельности руководителя.

19. Для установления стимулирующих выплат отдельным категориям работников формируются следующие группы в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей:

- педагогические работники;
- административно-управленческий персонал: заместители директора по УВР, ВР, заместитель директора по АХР, главный бухгалтер;
- учебно-вспомогательный персонал, руководители структурных подразделений, общеотраслевые должности служащих, работников культуры;
- общеотраслевые профессии рабочих (обслуживающий персонал): уборщики служебных помещений, гардеробщицы, вахтеры, сторожа, уборщики территорий, слесарь-электрик, слесарь-сантехник, плотник, водитель.

20. Денежная сумма, выделяемая на каждую группу работников, определяется пропорционально ФОТ работников этих групп.

Объем средств на выплату стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда составляет 20 - 40 процентов.

21. Работник образовательной организации представляет в комиссию по стимулированию информацию о результатах своей деятельности, комиссия по стимулированию проверяет достоверность предоставляемых

сведений. Работник вносит результаты работы по тем показателям, которые имели место в отчетный период.

В случае непредставления работником организации листа самооценивания, комиссия не рассматривает вопрос о стимулирующих выплатах данному работнику.

22. Распределяется месячный фонд стимулирующей части, выплаты производятся ежемесячно.

23. Условно - расчетная величина («стоимость» одного балла) стимулирующих выплат за качество и результативность работы на одного работника в каждой группе определяется как частное от деления суммы стимулирующих средств, выделяемых на группу, на количество работников в каждой группе, делённая на 100.

24. Оценка за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ осуществляется в баллах с переводом в проценты от суммы, рассчитанной на работника в каждой группе, указанной в пункте 10 настоящей главы. «Стоимость» балла в денежном выражении устанавливается ежегодно на 1 января и на 1 сентября по каждой группе работников.

25. Количество баллов, полученных со знаком минус, вычитается из набранного количества баллов.

26. Выплаты работникам из стимулирующей части ФОТ производятся ежемесячно по приказу директора образовательной организации на основании материалов, представленных комиссией по стимулированию.

27. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в конце учебного триместра, полугодия, год.

К премияльным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности образовательной организации.

28. Комиссия по стимулированию создается из равного числа представителей работников и работодателя по 6 человек от каждой стороны. Состав комиссии утверждается директором образовательной организации.

29. Представители работодателя в комиссию по стимулированию назначаются директором образовательной организации.

30. Представители работников в комиссию по стимулированию делегируются первичной профсоюзной организацией.

31. Комиссия принимает решение о стимулировании и размере стимулирующей выплаты открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии директор издает приказ о стимулирующих выплатах.

32. Денежные суммы, оставшиеся от стимулирующих выплат по каждой группе, поступают в общий фонд единовременных поощрений (премий), которые выплачиваются работникам любой группы.

33. Стимулирующие выплаты производятся за фактически отработанное время, за исключением премирования из фонда единовременных поощрений.

34. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

35. Стимулирующие выплаты работнику организации по показателям эффективности могут быть уменьшены по следующим основаниям:

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил пожарной безопасности - 50%;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей - 100%;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы - 30%;
- небрежное отношение к ведению рабочей документации - 20%.

Стимулирующие выплаты работнику образовательной организации не выплачиваются по показателям эффективности полностью за:

- нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов директора образовательной организации);
- некорректное отношение к воспитанникам, родителям и коллегам, повлекшее за собой моральный ущерб пострадавшей стороны, а также в случае обоснованных жалоб родителей.

При наличии у работника организации дисциплинарного взыскания премия по показателям эффективности за месяц, в котором применено дисциплинарное взыскание, уменьшается на:

- 50% - в случае объявления замечания;
- 100% - в случае объявления выговора.

Лишение стимулирующих выплат оформляется приказом директора образовательной организации на основании протокола заседания комиссии с указанием причин невыплаты премий.

Глава 3.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

36. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за

подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

37. Дополнительные стимулирующие выплаты за подготовку учащихся к государственной итоговой аттестации устанавливаются учителям, учащиеся которых в выпускных классах успешно сдали обязательные экзамены и экзамены по выбору в форме ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ в размере 2 % от ставки заработной платы с применением повышающего коэффициента за квалификационную категорию за каждого выпускника при отсутствии фактов неуспешной сдачи экзаменов учащимися (с учетом пересдачи в июне) Выплата производится после получения результатов экзаменов.

Глава 4.

Выплаты за качество выполняемых работ

38. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

39. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» – 3000 рублей;

- за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» – 5000 рублей.

40. Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания,

устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным организациям на оплату труда работников.

41. Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю образовательной организации или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю образовательной организации или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется директору образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

42. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

43. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

Глава 5.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

44. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в образовательной организации. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается управлением образования городского округа Ревда.

45. Работникам образовательной организации, имеющим стаж работы (выслугу лет) в образовательной организации по решению директора образовательной организации могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- от 1 года до 4 лет – 1000 рублей;
- от 4 до 10 лет – 1500 рублей;
- свыше 10 лет – 2000 рублей.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу

лет) устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным организациям на оплату труда работников.

46. Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования (далее – стаж непрерывной работы) является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

47. При установлении работникам образовательной организации ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данной образовательной организации.

В случаях, предусмотренных настоящим положением, в стаж непрерывной работы засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

48. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам образовательной организации, засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности (далее – организации), исполнительных органах государственной власти Свердловской области в сфере образования, органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, расположенных на территории Свердловской области, осуществляющих управление в сфере образования (далее – органы власти).

49. Период работы в организациях и органах власти учитывается работнику образовательной организации при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что, перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

50. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях учитывается работнику образовательной организации при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения из организаций или органов власти после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

51. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях учитывается работнику образовательной организации при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

- после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

- со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

52. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

53. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органах власти:

- зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

- гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

- супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

- занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

54. Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

55. Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

56. Под работой по специальности в сфере образования понимается работа:

- на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными

расписаниями и тарификациями организаций;

- на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов органов власти;

- на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; на руководящих и других должностях специалистов дома учителя; комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по делам несовершеннолетних органов внутренних дел;

- время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

57. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организациях профилю работы предоставляется директору образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Глава 6.

Единовременное премирование работников

58. В целях социальной защищенности работников и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора образовательной организации применяется единовременное премирование работников образовательной организации.

59. Единовременное премирование производится:

- при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации - 1000 рублей;

- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации - 5000 рублей;

- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - 1000 рублей;

- в связи с празднованием Дня учителя -1000 рублей ;

- в связи праздничными днями и с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) - 5000 рублей;

- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости - 10000 рублей;

- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - 5000 рублей.

Глава 7.

Порядок выплаты материальной помощи

60. Кроме премий работникам может быть оказана материальная помощь один-два раз в год за счет стимулирующей части фонда оплаты труда. Размер материальной помощи устанавливает директор.

61. Оказание материальной помощи возможно по следующим основаниям:

- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры);
- свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу);
- рождение ребенка;
- длительное лечение в результате заболевания работника;
- необходимость приобретения дорогостоящих лекарств;
- платное обучение работника по своей специальности в российских государственных профессиональных образовательных организациях;
- утрата или повреждение имущества в результате стихийных бедствий, пожаров, кражи, аварий внутри дома и других чрезвычайных обстоятельств;
- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника.

62. Размер оказываемой материальной помощи определяется директором образовательной организации, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи, не более 10 тысяч рублей.

63. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника на имя директора образовательной организации.

64. Работник прилагает копии подтверждающих документов.

65. Материальная помощь выплачивается работнику в течение месяца со дня обращения.