

Принято на общем собрании
трудового коллектива
21 января 2021 года

Протокол № 2

Утверждаю

Директор МБОУ СОШ № 161

г.о. Самара

Кочерова Н.К.

Приказ от 21.01.2021 № 4-лс



ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школа № 161 имени героев советского союза, выпускников
куйбышевского военно-пехотного училища № 1» городского округа
Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании ч. 4 статьи 49 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудового кодекса РФ, «Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ № 161 г.о. Самара.

1.2. Настоящее Положение вводится в целях усиления социально-экономической и правовой защиты работников, повышения материальной заинтересованности в достижении наивысших результатов труда, в улучшении качества учебно-воспитательного процесса, закреплении квалифицированных кадров, развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач.

1.3. Положение определяет структуру стимулирующей части фонда оплаты труда, в которую включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные стимулирующие выплаты, порядок установления стимулирующих выплат.

1.4. Стимулирующие выплаты (премирование) директору школы устанавливаются Департаментом образования Администрации городского округа Самара.

2. Выплаты стимулирующего характера

2.1. Школа в пределах средств, направляемых на стимулирование труда, самостоятельно определяет виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера. Стимулирующий фонд расходуется на выплаты стимулирующего характера и премирование работников. Данный фонд может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда.

2.2. Стимулирование работника по результатам его труда есть право, а не обязанность Школы и зависит от количеств и качества труда работника, финансового состояния Школы и других факторов, оказывающих влияние на размер стимулирования.

2.3. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказ директора Школы. Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах от должностного базового оклада (базовой ставки заработной платы), так и в абсолютной сумме и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей стимулирования.

2.4. Применение стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.5. Стимулирующая часть заработной платы может начисляться всем сотрудникам Школы.

3. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за сложность и напряженность работы

3.1. Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

Для установления ежемесячной надбавки за сложность и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

выполнение работы высокой напряженности и сложности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

высокое профессиональное мастерство;

б) для руководящего состава:

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

сложность и важность выполняемой работы;
степень ответственности при выполнении поставленных задач;
организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

3.2. Стимулирующие выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру в качестве поощрения устанавливаются по направлениям их работы

- содержание образования
- контроль и качество образования
- социализация, воспитание и дополнительное образование
- управление ресурсами

3.3. Размер стимулирующей выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру определяется

– за эффективность и результативность работы Школы по направлению, относящемуся к их компетенции, и устанавливается приказом директора Школы.

3.4. Директор Школы вправе в индивидуальном порядке по мере необходимости устанавливать поощрительные выплаты с учетом качества выполненного объема работ, повышенной напряженности, интенсивности труда отдельных работников, помимо выплат, предусмотренных системой стимулирования.

3.5. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора в соответствии с действующим законодательством за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава Школы и Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

3.6. Надбавка за сложность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами, утвержденными управляющим советом. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

3.7. Надбавка, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

4. Порядок выплаты единовременной премии (выплаты)

4.1. Единовременная стимулирующая выплата (премия) устанавливается на основе индивидуального подхода к оценке значимости для Школы работы конкретного сотрудника.

4.2. Решение о размере выплаты сотрудника (кроме заместителей директора и главного бухгалтера) принимается директором Школы на основе полученной информации в виде представлений, служебных записок от

заместителей директора до 15 числа месяца, за отчетный период и устанавливается приказом директора Школы.

4.3. Единовременные премии выплачиваются:

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

в связи с профессиональным праздником Днем учителя;

в связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта и другими;

в связи с присвоением ученой степени и почетных званий, награждением отраслевыми наградами и другими наградами.

4.4. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения.

4.5. Премия начисляется на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

4.6. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

5. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

5.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

5.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 3.5.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 3.5.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

5.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 3.5.1. абзацах первом и втором пункта 3.5.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

6. Порядок и условия выплаты материальной помощи

6.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание работника;
- необходимость дорогостоящего лечения;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- происшедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

рождение ребенка в семье работника;

юбилейные даты (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет со дня рождения) - в размере 1000 рублей.

6.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

6.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения (кроме случаев, указанных в пункте 5.1., где установлен конкретный размер выплаты).

6.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

6.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

7. Условия снижения и отмены стимулирующих выплат

7.1. Выплаты стимулирующего характера, установленные работнику, могут быть отменены или уменьшены по следующим основаниям:

– в связи с невыполнением возложенных на работника должностных обязанностей;

– в связи с окончанием срока действия;

– в связи с нарушением трудовой дисциплины.

7.2. Работники, получившие взыскания по указанным ниже основаниям, лишаются премий за период, в котором допущено нарушение в случаях:

– недобросовестного и ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей;

– несоблюдения Устава Школы, Правил внутреннего трудового распорядка:

– невыполнения плановых мероприятий;

– несоблюдения норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, невыполнения или несвоевременного исполнения приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора Школы, решений педагогического совета;

– травматизма обучающихся;

– наличия обоснованных жалоб.