

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 2 имени Героев Евпаторийского десанта
города Евпатории Республики Крым»**

Согласовано

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «СШ № 2
им. Героев Евпаторийского десанта»
(протокол от 30 августа 2023 г. № 5)

УТВЕРЖДЕНО

приказом МБОУ «СШ № 2
им. Героев Евпаторийского десанта»
от 30 августа 2023 г. № 668/01-13

Принято

общим собранием работников
(протокол от 30 августа 2023 г. № 3)

**ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях стимулирования работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 2 имени Героев Евпаторийского десанта
города Евпатории Республики Крым»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение о порядке стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 2 имени Героев Евпаторийского десанта города Евпатории Республики Крым» (далее – Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, закона Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 "Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым", постановления администрации города Евпатории Республики Крым «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым, осуществляющих образовательную деятельность» от 01.08.2023 года №2400-п, Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №2 имени Героев Евпаторийского десанта города Евпатории Республики Крым» от 30.08.2023 г. № 668/01-13, в целях повышения качества и результата трудовой деятельности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 2 имени Героев Евпаторийского десанта города Евпатории Республики Крым» (далее – Учреждение).
- 1.2. Настоящее положение вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников Учреждения, повышения результативности своей профессиональной деятельности, развития творческой активности и инициативы, добросовестного исполнения должностных обязанностей и поощрения их за выполненную надлежащим образом работу.
- 1.3. Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам Учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления за счет бюджетных средств.
- 1.4. Положение распространяется на всех работников Учреждения, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

- 1.5. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения производятся ежемесячно в соответствии с настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета Республики Крым, и за счет средств от иной приносящей доход деятельности.
- 1.6. Руководитель несет персональную ответственность за соблюдение требований данного Положения.
- 1.7. Основанием для назначения стимулирующих выплат является приказ руководителя Учреждения.
- 1.8. Совокупный размер стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничивается.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

- 2.1. В соответствии с решением Евпаторийского городского совета Республики Крым от 22.12.2014 №1-10/2 «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений», 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 устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

- 2.2. **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Надбавка за интенсивность труда.

Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей руководителя, руководителей методических объединений Учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником.

Конкретный размер надбавки за интенсивность определяется в процентах от оклада (должностного оклада) и не может превышать 50 % или в абсолютном размере.

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;
- наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым;

- 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.

Надбавка устанавливается на срок не более одного года.

Премия за высокие результаты работы.

Премия за высокие результаты работы устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей руководителя, руководителей методических объединений Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

- многолетний добросовестный труд и высокий профессионализм в Учреждении;
- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе, сложность выполняемой работ.

Премия за высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно.

Конкретный размер премии за высокие результаты работы определяется в абсолютном размере и максимальным размером не ограничивается.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей руководителя, руководителей методических объединений Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Премия выплачивается за:

- выполнение задач и функций по реализации приоритетных направлений государственной политики, участие в разработке проектов нормативно-правовых актов, проведении экспертизы таких актов;
- выполнение работы, требующей от работника особой организационно-исполнительной компетентности и ответственности, результатом которой является повышение эффективности учреждения.

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 устанавливается в абсолютном размере и максимальным размером не ограничивается.

Ходатайство на выплату за интенсивность и высокие результаты работы работникам подают в комиссию ежемесячно до 15 числа следующие лица: члены комиссии, председатель ППО, заместители директора.

2.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «СШ № 2 им. Героев Евпаторийского десанта», представлений заместителей руководителя, руководителей методических объединений Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается в соответствии с показателями, характеризующими качество муниципальной услуги утвержденных директором Учреждения.

Каждому показателю присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая сумма баллов по всем критериям – 40 баллов.

Подсчет баллов каждому работнику Учреждения производится за период, по результатам которого устанавливается премия.

Конкретный размер выплат устанавливается на основании решения Комиссии, утверждается приказом руководителя Учреждения.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия за образцовое выполнение муниципального задания выплачивается пропорционально отработанному времени.

Премия выплачивается ежемесячно по результатам заседания комиссии, которая проводится:

- в сентябре - по итогам II полугодия и летнего периода (январь – август);
- в январе – по итогам I полугодия (сентябрь-декабрь).

Выплата премии осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

Порядок распределения премии за образцовое выполнение муниципального задания:

1. Работники учреждения предоставляют Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера материалы по самоанализу деятельности в соответствии с показателями, характеризующими качество муниципальной услуги.
2. Форма самоанализа – показатели работы в баллах + самоанализ.
3. Порядок определения размера стимулирующих выплат:
 - подсчет баллов за установленный период для каждого работника;
 - суммирование баллов, полученных всеми работниками;
 - определение денежного веса (в рублях) каждого балла для работников путем деления стимулирующих выплат работникам, запланированного на месяц на общую сумму баллов;
 - умножение этого показателя (денежного веса) на сумму баллов каждого работника;
 - определение размера стимулирующих выплат каждому работнику.

Сроки представления учителем материалов по самоанализу - до 20 декабря и 05 сентября.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени, а именно:

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- очередных и учебных отпусков.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- надбавка за квалификационную категорию педагогических работников;
- надбавки за наличие ученой степени;
- ученого звания;
- надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий.

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) в соответствии с приложением 6 к настоящему положению.

Работникам учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) надбавки за наличие ученой степени или ученого звания:

- при наличии ученой степени кандидата наук - 3%;
- при наличии ученой степени доктора наук - 5%;
- при наличии ученого звания «доцент» - 7%;
- при наличии ученого звания «профессор» - 10%.

Основаниями для выплаты надбавок за наличие ученой степени или ученого звания являются: для руководителя - приказ органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя; для остальных работников приказ (распоряжение) Учреждения изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух или более оснований для установления надбавки за наличие ученой степени или ученого звания, надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим положением.

Работникам Учреждения к должностным окладам устанавливается надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий:

в размере 20 % должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки):

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали), при условии соответствия профилю деятельности учреждения или преподаваемым дисциплинам или выполняемой работе;

- работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов «Народный...» «Заслуженный...», спортивные звания международного класса - при условии соответствия почетного звания профилю деятельности учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, а педагогическим работникам - при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам или выполняемой работе.

в размере 10 % от должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки):

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник...» производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю деятельности учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник...», -

профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам или выполняемой работе;

– работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю деятельности учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, а педагогическим работникам - при соответствии профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам или выполняемой работе.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим положением.

Основанием для повышения является:

для руководителя Учреждения - приказ органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя; для его заместителей, прочих работников - приказ (распоряжение) руководителя Учреждения, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

2.1.3. Выплата за стаж непрерывной работы:

Выплаты за стаж непрерывной работы:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Надбавка за выслугу лет.

Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по основной должности.

- при выслуге лет свыше 3 лет - 5 %;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 10 %;
- при выслуге лет свыше 20 лет - 15 %.

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.

Выплаты за стаж непрерывной работы.

Надбавка работникам (кроме педагогических работников) за стаж непрерывной работы устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

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

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет - 7%;
- при наличии стажа непрерывной 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.

2.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

К премиальным выплатам по итогам работы относятся следующие виды премий:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Размеры премии по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «СШ № 2 им. Героев Евпаторийского десанта», представлений заместителей руководителя, руководителей методических объединений Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за год выплачивается пропорционально отработанному времени.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере.

Премия по итогам работы выплачивается работникам на основании приказа руководителя. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу и максимальным размером не ограничивается.

2.2. 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. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;
- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность).

2.3. Стимулирующие выплаты для работников, которые находились в отпуске по уходу за ребенком до достижения 3-х летнего возраста, и вышли на работу, для вновь принятых и работающих по совместительству работников начисляются в соответствии с решением Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 2 имени Героев Евпаторийского десанта города Евпатории Республики Крым» (далее - Комиссия).

2.4. Деятельность Комиссии по установлению выплат стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с Положением о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №2 имени Героев евпаторийского десанта города Евпатории Республики Крым».

2.5. Информация о полученных выплатах является открытой и размещается на доске объявлений Учреждения.

3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.2. Настоящее Положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только по решению общего собрания трудового коллектива учреждения.

3.3. О введении в действие Положения, его изменении или отмены сотрудники учреждения предупреждаются не позднее, чем за два месяца.

3.4. Положение вступает в силу со дня его принятия.

3.5. Изменения, внесенные в Положение, вступают в законную силу со дня утверждения приказом по Учреждению.