

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 53
имени дважды Героя Советского Союза А. И. Родимцева»
shkola53kursk@mail.ru

ПРИНЯТО

решением трудового коллектива МБОУ
«СОШ №53 им. дважды Героя Советского
Союза А.И. Родимцева»

Протокол от «02» 11 2023 г. № 01

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора МБОУ «СОШ №53
им. дважды Героя Советского Союза
А.И. Родимцева»

от «02» 11 2023 г. № 250
Степина



СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного комитета
«СОШ №53 им. дважды Героя Советского
Союза А.И. Родимцева»

от «02» 11 2023 г. № 03
Солдатова Т.А.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления стимулирующих надбавок, премий
и иных поощрений работникам учреждения**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих надбавок, премий и иных поощрений работникам учреждения муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 53 имени дважды Героя Советского Союза А. И. Родимцева» (далее – Учреждение) разработано во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города Курска от 20 апреля 2010 года № 1276 (в ред. от 22.03.2012 № 799, от 29.06.2012 № 2316, от 30.09.2013 № 3345, от 18.12.2013 № 4565) «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска по виду экономической деятельности «Образование» и прочим муниципальным учреждениям, подведомственным комитету образования города Курска», приказом комитета образования города Курска от 28 апреля 2010 года № 330 (в ред. от 02.04.2012 № 613, от 17.07.2012 № 1111, от 11.11.2013 № 957, от 30.12.2013 № 1144, от 09.01.2014 № 5) «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска по виду экономической деятельности «Образование» и прочим муниципальным учреждениям,

подведомственным комитету образования города Курска», коллективного договора и определяет порядок и условия установления и осуществления выплат стимулирующего характера работникам.

- 1.2. Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.
- 1.3. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, на стимулирование работников Учреждения к качественному результату труда, поощрения за выполненную работу, развитию творческой активности и инициативы.
- 1.4. Выплаты стимулирующего характера (в том числе премии) устанавливаются к должностному окладу работника в абсолютных размерах (в рублях) с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

- 1.5. Выплаты стимулирующего характера (в том числе премии) производятся работникам на основании соответствующих приказов директора учреждения за счет средств, поступающих в установленном порядке Учреждению на оплату труда работникам (далее по тексту – фонд оплаты труда работников), а также средств, поступающих Учреждению от приносящей доход деятельности.
- 1.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.
- 1.7. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

II. Порядок выплат и условия установления работникам Учреждения ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу

- 2.1. В целях стимулирования работников Учреждения к качественному результату труда работнику соответствующим приказом директора Учреждения может устанавливаться ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу.
- 2.2. Вопрос об установлении работнику ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу и ее конкретном размере рассматривает постоянно действующая комиссия по установлению стимулирующих надбавок, премий и иных поощрительных выплат работникам Учреждения (далее по тексту – Комиссия).
- 2.3. Комиссия при определении оснований к установлению ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу каждого работника Учреждения и ее размера руководствуется материалами-представлениями руководителей методических объединений учителей, заместителей директора и настоящим Положением.

Если ко дню заседания Комиссии работник Учреждения уволен с занимаемой должности по любым основаниям, то вопрос об установлении ему ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу не рассматривается.

2.4. Работники Учреждения ежемесячно не позднее 20 числа текущего месяца представляют руководителям методических объединений или заместителям директора самоанализ выполнения за прошедший месяц критериев целевых показателей эффективности работы.

Руководители методических объединений или заместители директора Учреждения проводят анализ выполнения (невыполнения) целевых показателей эффективности работы (деятельности) работника, определяют степень их выполнения и оценивают баллами.

Конкретный размер ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу работника Учреждения определяется Комиссией исходя из суммы набранных баллов по показателям эффективности работы (деятельности) работника и в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.5. Основанием к изданию директором соответствующего приказа об установлении ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу работнику Учреждения является решение Комиссии, оформленное протоколом заседания Комиссии.

2.6. На основании решения Комиссии, оформленного протоколом заседания Комиссии, директор Учреждения издает приказ об установлении ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу работника Учреждения, а также приказы о внесении изменений и (или) дополнений в действующие приказы (в случае необходимости). Подписанные приказы доводятся до сведения работника, в том числе в виде выписок из приказов.

III. Порядок и условия установления и выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу в размере 20% должностного оклада включительно

3.1. Работнику учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения по решению директора учреждения, а в случае его отсутствия – лица, исполняющего его обязанности, может устанавливаться и выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу работника в размере 20% должностного оклада включительно на основании соответствующего приказа учреждения по одному из следующих оснований:

- за наличие ученой степени кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения;
- за наличие государственной награды Российской Федерации;
- за наличие почетного звания Российской Федерации, Курской области и города Курска, включая почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР (при условии соответствия почетного звания профилю учреждения);
- за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

3.2. Решение об установлении работнику учреждения указанной ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу работника оформляется соответствующим приказом учреждения, подписанным директором учреждения (лицом, исполняющим обязанности директора учреждения), в котором

предусматриваются основание установления надбавки, период времени, на который она устанавливается, и ее конкретный размер.
Указанный приказ является основанием для ежемесячной выплаты учреждением стимулирующей надбавки работнику.

IV. Порядок и условия установления и выплаты повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет

4.1. Выплата стимулирующего характера за выслугу лет в виде повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных им в учреждениях образования, в следующих размерах;

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,05;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,1;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,2;

при выслуге лет свыше 15 лет – 0,25.

4.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет работнику учреждения устанавливается приказом директора учреждения ежегодно сроком на один учебный год.

Указанный приказ является основанием для выплаты учреждением повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет работнику.

4.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу работнику за выслугу лет выплачивается ежемесячно в пределах установленного срока его выплаты и не образует новый должностной оклад работника учреждения.

V. Порядок и условия установления и выплаты премий по итогам работы. Порядок и условия депремирования

5.1. В целях поощрения работника учреждения за выполненную работу (за общие результаты труда по итогам работы) в соответствующем периоде времени ему учреждением может быть установлена премиальная выплата – премия по итогам работы за следующий период:

- месяц;

- квартал;

- полугодие;

- год;

- иной период календарного года.

5.2. Период времени, по итогам работы за который работнику учреждения может быть произведена выплата премии, определяется директором учреждения (лицом, исполняющим обязанности директора) с учетом финансовых возможностей учреждения.

5.3. Премия по итогам работы за определенный период времени выплачивается работнику учреждения за счет и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также за счет средств от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.4. Период времени, по итогам работы за который работнику учреждения устанавливается премия, и конкретный размер премии определяются в

соответствующем приказе учреждения, подписанным директором учреждения. Указанный приказ является основанием для выплаты учреждением премии по итогам работы работника учреждения. Конкретный размер премии определяется к окладу, ставке работника в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.5. Премирование работника учреждения осуществляется с учетом показателей эффективности работы, личного вклада работника в осуществление основных целей, задач, функций, видов деятельности, определенных Уставом учреждения, а также в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет) и в связи с профессиональным праздником.

5.6. Работнику учреждения, уволенному с занимаемой должности на момент принятия решения о выплате премии, премия не устанавливается и не выплачивается.

При принятии работника на работу в том периоде времени, по итогам работы за который устанавливается премия, премия по итогам работы начисляется за фактически отработанное время в таком периоде.

5.7. Работники, совершившие в течение периода, по итогам работы за который осуществляется премирование, нарушения трудовой или производственной дисциплины, имеющие претензию директора учреждения к результатам их деятельности, не выполнившие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть депремированы полностью или частично.

Все замечания, упущения и претензии к работникам учреждения должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение о депремировании работника учреждения оформляется приказом учреждения, подписывается директором (лицом, исполняющим обязанности директора). Работник должен быть ознакомлен с причинами, послужившими основанием для депремирования.

Работнику учреждения, привлеченному в установленном порядке к дисциплинарной ответственности в течение периода, по итогам работы за который осуществляется премирование, премия не устанавливается и не выплачивается.

5.8. Вопросы о выплате работнику учреждения премии по итогам работы, о ее конкретном размере, а также о депремировании работника рассматривает Комиссия.

Комиссия при определении оснований к выплате каждому работнику учреждения премии и ее размера руководствуется материалами-представлениями руководителей методических объединений, заместителей директора, директора, а также учитывает мнение профсоюзного комитета учреждения.

При рассмотрении вопроса о выплате конкретному работнику учреждения премии по итогам работы за соответствующий период времени и ее размере Комиссия учитывает результаты деятельности работника учреждения, выполнение показателей эффективности работы, личный вклад работника учреждения в осуществление основных целей, задач, функций, видов деятельности, определенных Уставом учреждения, выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором, а также финансовые возможности учреждения.

Рассмотрение вопроса о депремировании, то есть о полном или частичном лишении работника учреждения премии по итогам работы за соответствующий период времени, осуществляется Комиссией на основании письменного аргументированного материала, представленного в Комиссию директором учреждения (лицом,

исполняющим обязанности директора учреждения), заместителями директора учреждения.

5.9. Основанием к изданию учреждением приказа соответствующих приказов о премировании (о выплате премий и депремировании) работника учреждения является решение Комиссии, оформленное протоколом заседания Комиссии.

5.10. На основании решений Комиссии, оформленных протоколов директор издает приказ учреждения о премировании (о выплате премии и депремировании) работников учреждения. Подписанные приказы доводятся до сведения работника, в том числе в виде выписок из приказов.

VI. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение действует с __. __.2023 года по __. __.2028 года и может быть пролонгировано, если работниками не выдвинуты предложения по его изменению.

6.2. Дополнения, изменения к настоящему Положению вносятся в установленном законом порядке.

