«СОГЛАСОВАНО» «УТВЕРЖДАЮ»



Изменения к ПОЛОЖЕНИЮ
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №19»
**г. Нижневартовск**2018

В соответствии со статьями 134, 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 06.10.2003 №131-Ф3 "Об об­щих принципах организации местного самоуправления в Российской Федера­ции", в целях совершенствования системы оплаты труда работников муници­

пальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города:

Изменения,

которые вносятся в приложение 1 к положению о системе оплаты труда работ-
ников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Сред-
няя школа №19» (с изменениями от 31.01.2018)

1. В разделе V:
	1. Абзац четвертый пункта 5.1 изложить в следующей редакции:

"- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.".

* 1. Абзац шестой пункта 5.3 изложить в следующей редакции:

"Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливает­ся работнику в процентах от должностного оклада (оклада рабочего). Поря­

док установления выплаты за качество выполняемых работ утверждается локальным нормативным актом организации.".

* 1. Пункт 5.6 изложить в следующей редакции:

"5.6. Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемому организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

Предельный размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал со­ставляет не более 1 фонда оплаты труда, по итогам работы за год - не более 1,5 фон­да оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов за ставку заработной платы пропорционально отработанному времени.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год производится работникам за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени и время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Премиальная выплата по итогам работы за МП кварталы выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год - в де­

кабре финансового года.

Премиальная выплата по итогам работы за год производится работникам, про­работавшим неполный календарный год по следующим причинам:

- вновь принятым на работу в текущем календарном году;

заявление работника об увольнении по его инициативе (собственному жела­

нию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в обра­зовательную организацию; призыв на военную службу в армию; выход на пен­сию; переход на выборную работу (должность); поступление на работу в госу­дарственный орган или орган местного самоуправления; в соответствии с ме­

* находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
* находящимся в длительном отпуске (для педагогических работников);
* в случаях расторжения трудового договора по инициативе работника, если

дицинским заключением; необходимость осуществления ухода за ребенком в воз­расте до 14 лет);

- в случаях увольнения по иным причинам (ликвидация организации, со­кращение численности или штата работников, изменение определенных сторонами условий трудового договора, истечение срока трудового договора, заключенно­го на срок более трех месяцев).

Премиальная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

* надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
* проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и

внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, пре­дусмотренных должностными обязанностями;

* соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бес­

конфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выпла­ты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с приложением 5 к на­стоящему Положению и утверждаются локальным актом организации.

Решение о премиальных выплатах работникам по итогам работы за квартал, год принимается руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год производится:

* руководителю организации - на основании приказа директора департамента образования;
* работникам организации - на основании приказа руководителя организации.

Расчет размера премиальной выплаты по итогам работы за год должен обеспе­чивать единый подход для всех работников, включая руководителя организации.".

1. Пункт 7.5 раздела VII дополнить абзацами следующего содержания:

"Руководителю организации размер выплаты за качество деятельности уста­навливается с учетом количества баллов, набранных руководителем организации по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации, по следующей формуле:

СВэд = СР/100\*Кнб,

где:

СВэд - размер выплаты за качество деятельности руководителю организации;

СР - сумма стимулирующих выплат;

Кнб - количество набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации.

Размер выплаты стимулирующего характера за качество деятельности руководителю организации устанавливается на год на основании приказа ди­

ректора департамента образования о результатах оценки эффективности деятельно­сти (на период с 1 февраля по 31 января).".

1. В разделе VIII:
	1. Абзацы восьмой, восемнадцатый пункта 8.3 изложить в следующей ре­дакции:

"Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачи­ваемого отпуска не должен быть ниже 1,5 месячного фонда заработной платы по ос­новному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) работника за норму часов работы за ставку заработной платы. При этом количество месячных фондов заработной платы, направляемых на единовременную выплату при предос­тавлении ежегодного оплачиваемого отпуска, устанавливается единым для всех ра­ботников организации.";

"При расчете месячного фонда заработной платы работника организации для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска учитываются все предусмотренные системой оплаты труда выплаты, начисленные за полностью отработанный календарный месяц, предшествующий ежегодному оп­лачиваемому отпуску, за исключением единовременных премий, поощрительных выплат, единовременных (разовых) стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ).".

* 1. Абзац второй пункта 8.5 изложить в следующей редакции:

"Единовременное премирование к юбилейным датам производится ра­ботникам организации, проработавшим в муниципальных организациях 15 и

более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере до одной месячной заработной платы работника по основ­

ному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов рабо­ты за ставку заработной платы в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX на­

стоящего Положения, при соблюдении единого подхода для всех работников орга­низации. Конкретный размер единовременного премирования к юбилейным датам работникам организации утверждается локальным актом организации.".

1. Приложение 4 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №19» , изложить в следующей редакции:

"Приложение 4 к Положению о системе оп­латы труда работников МБОУ «СШ №19»

Перечень

и размеры стимулирующих выплат работникам организации

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименованиевыплаты | Диапазонвыплаты | Условияосуществлениявыплаты | Периодичностьосуществлениявыплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Дошкольные образовательные организации, общеобразовательные организации, организации дополнительного образовании |
| Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал |
| 1. | Выплата за качество выпол­няемой работы | 0-100% (для вновь принятых на срок 6 месяцев, с даты приема на работу - не менее 15%) | в соответствии с показа­телями эффективности деятельности | ежемесячно |
| 2. | Выплата за особые достиже­ния при выполнении услуг (работ) | в абсолютном размере | в соответствии с показа­телями эффективности деятельности по факту получения результата | единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
| J. | Премиальная выплата по ито­гам работы: |  |  |  |
| 3.1. | За квартал | 0-1 фонд оплаты труда работника | надлежащее исполнение возложенных на работ­ника функций и полно­мочий в отчетном перио­де; проявление инициа- тивы в выполнении должностных обязанно­стей и внесение предло­жений для более качественного и полного решения вопросов, пре­дусмотренных должно­стными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, соз­дание здоровой, деловой обстановки в коллективе | 1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты груда |
| 3.2. | За год | 0-1,5 фонда оплаты труда работника | 1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
| Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью,служащие, рабочие |
| 4.  | За интенсивность и высокие результаты работы | 0-100% (для вновь принятых на срок 6 месяцев - не менее 15%) | выполнение плановых работ надлежащего каче­ства в срок или сокра­щенный период | ежемесячно, с даты приема на работу |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 5. | Выплата за особые достиже­ния при выполнении услуг (работ) | в абсолютном размере | в соответствии с показа­телями эффективности деятельности по факту получения результата | единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
| 6. | Премиальная выплата по ито­гам работы: |  |  |  |
| 6.1. | За квартал | 0-1 фонд оплаты труда работника | надлежащее исполнение возложенных на работ­ника функций и полно­мочий в отчетном перио­де; проявление инициа- тивы в выполнении должностных обязанно­стей и внесение предло­жений для более качественного и полного решения вопросов, пре­дусмотренных должно­стными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, соз­дание здоровой, деловой обстановки в коллективе | 1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
| 6.2. | За год | 0-1,5 фонда оплаты труда работника | 1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |

1. Заголовок приложения 5 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №19» изложить в следующей редакции:

"Показатели,

за которые производится снижение размера премиальной выплаты
по итогам работы за квартал, год".