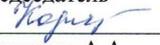


ПРИНЯТО
Общим собранием
работников
ГБОУ СОШ с. Выселки
Протокол № 1 от 09.01.18
Председатель

Корявцева А.А.

ПРИНЯТО
Управляющим советом
ГБОУ СОШ с. Выселки
Протокол № 1 от 09.01.18
Председатель совета

Кондурару Ж.И.

УТВЕРЖДАЮ
Приказ № 4/130 от 09.01.18
Директора ГБОУ СОШ с.
Выселки

Чабуркина О.А.



Положение
о расходовании средств
из фонда экономии заработной платы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения фонда экономии заработной платы ГБОУ СОШ с.Выселки (далее по тексту "Учреждение").

1.2. Настоящее Положение разработано на основе:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» вступившего в силу с 01.09.2013г.;
- Постановления Правительства Самарской области от 25.10.2011 г. № 606 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»;
- распоряжения Министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009г. № 295-р. «Методические рекомендации по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
- Постановления Правительства Самарской области от 31.12.2015г. №917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 № 690 «Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета» о внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 о проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений; о внесении изменений в постановление Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»; о внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в

части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и Методики расчета нормативов финансового обеспечения расходов по осуществлению присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в государственных образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета.

1.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового положения.

1.4. Настоящее Положение определяет размеры и условия выплат из экономии фонда заработной платы работникам Учреждения.

1.5. Настоящее Положение вводится в целях совершенствования механизма нормативного финансирования, повышения эффективности механизма оплаты труда работников Учреждения.

1.6. Настоящее Положение имеет целью повышение мотивации к труду работников Учреждения, обеспечение их материальной заинтересованности в улучшении качественных и количественных результатов труда: выполнении плановых заданий, внедрения инновационных технологий, творческом и ответственном отношении к труду.

2. Порядок установления премий. Виды премий

2.1. Материальное поощрение работникам Учреждения из экономии фонда заработной платы может производиться по итогам месяца, квартала или учебного года в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально-технической базы, повышение качества учебно-воспитательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров.

2.2. Экономия фонда заработной платы формируется за счет разницы между фондом оплаты сотрудников Учреждения и реально выплаченной суммой заработной платы. Данная разница возникает:

- при отсутствии замещения уроков учителей, временно нетрудоспособных или отсутствующих по другим причинам;
- в связи с вакансиями сотрудников;

2.3. Экономия фонда заработной платы может быть использована: на премии, материальную помощь, доплаты и надбавки сотрудникам Учреждения.

2.4. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- работа без жалоб и замечаний;
- соблюдение норм трудовой дисциплины, профессиональной этики, правил внутреннего трудового распорядка, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений

директора школы, его заместителей и руководителей структурных подразделений и вышестоящих организаций по подчиненности.

2.5. Премия может быть назначена за:

- организацию общешкольных мероприятий по здоровьесбережению (спортивные соревнования, походы, экскурсии, поездки);
- отсутствие замечаний по документации (классные журналы, тетради обучающихся);
- активность обучающихся класса в общешкольных мероприятиях районных и окружных мероприятиях;
- обеспечение оптимальных санитарно-гигиенических условий учебно-воспитательного процесса;
- подготовка Учреждения к новому учебному году;
- активную и результативную работу по реализации целей и задач Учреждения
- внедрение новых форм и методов обучения обучающихся, разработка новых учебных программ;
- деятельность, направленную на укрепление и сохранение учебно-материальной базы Учреждения;
- за большой объем сверхплановой работы (если за выполнение этой работы не была установлена надбавка);
- ремонтные работы в здании Учреждения, благоустройство территории;
- проведение праздников, утренников, познавательных игр, викторин и конкурсов;
- по результатам проведения смотров, конкурсов, олимпиад: районных, городских, областных;
- за подготовку балансового отчета, правильное систематическое ведение бухгалтерского учета и делопроизводства, проведение ревизий;
- за проявление инициативы, новаторства и творчества в работе;
- за проведение открытых уроков, за успешное проведение итоговых занятий за участие в эксперименте;
- за освоение новой технологии бухгалтерского учета (новых версий бухгалтерских программ);
- за увеличение плановой наполняемости в группах СПДС «Чебурашка»
- За обновление развивающей среды в группах СПДС «Чебурашка»

2.6. Основаниями для невыплат премии конкретным работникам могут быть:

- грубое неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей;
- грубое, несвоевременное или некачественное исполнение работником распоряжений директора и других организационно - распорядительных документов;
- грубое нарушение трудовой дисциплины (прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения, систематические опоздания на рабочее место и т. д.);

- совершение хищения, утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу Учреждения или иное причинение ущерба Учреждению виновными действиями работника;
- за совершение прогулов, других правонарушений, а так же привлеченные к административной ответственности.

Основание выплат: приказ руководителя Учреждения. Выплаты стимулирующего характера работникам размерами не ограничиваются. Производятся выплаты при наличии и в пределах экономии ФОТ, сложившейся за определенный период (месяц, квартал, год).

2.7. Премирование работников образовательного учреждения может производиться:

- по итогам работы за учебный год (полугодие, месяц);
- по итогам проведенного мероприятия;
- по ходатайству педагогического совета;
- по инициативе администрации Учреждения при наличии соответствующего обоснования.

Директор Учреждения премируется из бюджетных средств, предусмотренных для оплаты труда, на основании приказов руководителя Центрального управления министерства образования и науки Самарской области по представлению Управляющего совета школы.

2.8. Суммы премий, выплачиваемых по настоящему Положению, включаются в расчет средней заработной платы.

2.9. Премия выплачивается пропорционально фактически отработанному времени. При выполнении условий премирования не в полном объеме руководитель Учреждения принимает решение об уменьшении размера премии или о ее невыплате.

3. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.

3.1. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

3.2. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам дошкольных образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

3.3. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем Учреждения.

3.4. Суммы материальной помощи не включаются в расчет средней заработной платы, согласно п.3 постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления заработной платы».

