

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Кольчугинская школа №1»
Симферопольского района Республики Крым**

ул. Школьная, 21, с. Кольчугино, Симферопольский район, Республика Крым, 297551,
тел. (0652) 31-51-56, e-mail kolshooll@mail.ru,

ОКПО 00796625, ОГРН 1159102010121, ИНН/КПП 9109008815/910901001

РАССМОТРЕНО
Протокол собрания
трудового коллектива
14.09.2017г. № 1

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
Басалай Н.Н.
14.09.2017г.



УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ
«Кольчугинская школа № 1»
О.А. Лушчик
14 сентября 2017г.



**Положение № 182
о стимулирующих выплатах**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера в МБОУ «Кольчугинская школа №1» (далее - Положение) разработано в соответствии:

- Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- постановлением Совета министров Республики Крым от 30.12.2014г. № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым»;
- постановлением Совета министров Республики Крым от 01.06.2017г. № 301 «О внесении изменений в Постановление Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014г. № 658»;
- постановлением администрации Симферопольского района Республики Крым от 30.04.2015 г. № 36-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных, бюджетных общеобразовательных учреждений Симферопольского района Республики Крым»;
- постановлением администрации Симферопольского района Республики Крым от 30.06.2016г. № 142-п «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации Симферопольского района Республики Крым от 30.04.2015г. № 36-п»;
- постановлением администрации Симферопольского района Республики Крым от 23.08.2017 № 248-п «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации Симферопольского района Республики Крым».

1.2. Положение определяет размеры, условия и порядок выплат стимулирующего характера в МБОУ «Кольчугинская школа №1» (далее - Школа).

1.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

1.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за

выполненную работу.

1.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.2. К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплаты:

- выплаты за интенсивность труда;
- выплаты за высокие результаты работы;
- выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ;
- выплаты за образцовое выполнение государственного задания;
- премиальные выплаты по итогам работы.

1.3. Стимулирующие выплаты начисляются по фактическому количеству отработанных дней за отчетный период. Не учитываются дни:

- отпуска (очередного, без сохранения заработной платы);
- прогулы;
- больничный лист;
- курсы.

1.8. Настоящее Положение рассматривается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом школы и утверждается приказом по школе.

1.9. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматривается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом школы и утверждается приказом по школе.

I. Выплаты за интенсивность труда.

2.1. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяются в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

2. 1.2. При установлении надбавки за интенсивность учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

1.1.3. Размер надбавки за интенсивность труда определяется в пределах фонда оплаты труда руководителем образовательной организации, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается приказом по школе на учебный год.

II. Выплаты за высокие результаты работы

3.1. При установлении выплат за высокие результаты работы учитывается:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда;
- сложность выполняемой работы.

3.2. Размеры выплат за высокие результаты работы определяются комиссией, утвержденной директором школы, на основании представлений заместителей директора по согласованию с профсоюзным комитетом, протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат, и утверждаются приказом по школе до 30.09. и до 20.05.

3.3. Для вновь прибывших сотрудников, выплата за высокие результаты определяется по итогам первого полугодия работы

3.4. Руководителю образовательной организации размер выплат за высокие результаты работы определяются в пределах фонда оплаты труда комиссией Управления образования по распределению стимулирующих выплат.

3.5. Дополнительные стимулирующие выплаты за высокие результаты работы

устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении результатов и качества труда, развития творческой активности и инициативы, мотивации к профессиональному росту.

3.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется в рублях.

3.7. Каждый сотрудник школы по количеству отработанных рабочих дней за отчетный период (с 16 числа одного месяца до 15 числа другого месяца) получает основные баллы в зависимости от сложности работы:

- заместитель директора (УВР, ВР, ХР) — 70;
- учитель, педагог-психолог, педагог-организатор — 25;
- секретарь учебной части, специалист по кадрам, лаборант, библиотекарь, контрактный управляющий, специалист по охране труда — 20;
- уборщик служебных помещений, рабочий, дворник, водитель, электромонтер — 15;
- сторож — 10.

Основные баллы утверждает Комиссия один раз на учебный год по тарификации работника и пересматривает в течение учебного года в случае изменения нагрузки сотрудника.

3.8. Внешние совместители получают 15 основных баллов по количеству отработанных дней за отчетный период, которые умножаются на коэффициент сложности, и имеют право на дополнительные баллы.

3.9. Внутренние совместители получают 20 дополнительных основных баллов по количеству отработанных дней, которые умножаются на коэффициент сложности по должности совмещения и имеют право на дополнительные баллы по должности совмещения. Полученные баллы прибавляются к итоговой сумме всех баллов.

3.10. Учителям, имеющие нагрузку меньше учебной ставки (18 учебных часов) для определения основных баллов применяется коэффициент нагрузки:

Например:

Учитель работает в школе основным работником на 10 учебных часов. Его коэффициент нагрузки будет $10/18 = 0,6$ и основные баллы = $25 * 0,6 = 15$

3.11. Учителя, работающие на ставку и более имеют коэффициент нагрузки = 1.

3.12. Рабочие дни, которые учитель находился в командировке (курсы (по направлению школы)), мероприятия и т. д.) считать рабочими днями.

Нерабочими днями считать:

- отпуск (очередной, без сохранения заработной платы);
- прогулы;
- больничный.

3.13. К основным баллам добавляются дополнительные баллы за разовые достижения (приложение №1) и вычитаются штрафные баллы за разовые нарушения (приложение №2), внесенные в оценочные листы (Приложение3).

3.14. Набранные работником баллы переводятся в денежное выражение путем нахождения стоимости одного балла ежемесячно в соответствии с фондом оплаты труда комиссией по начислению стимулирующих выплат.

III. Выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ

4.1. К особо важным и ответственным работам в Школе относятся:

- разработка локальных актов, проведение на базе ОУ мероприятий различного уровня и др.

4.2. Размеры выплат за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются директором школы в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей директора по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждаются приказом по школе.

4.3. Выплата за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается

работником одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

4.4. Руководителю образовательной организации размер выплат за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается начальником Управления образования, на основании представлений специалистов Управления образования, методической службы и утверждается приказом по Управлению образования.

4.5. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальный размер выплаты за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

IV. Выплаты за образцовое выполнение государственного задания (рейтинг школы)

5.1. Размеры выплаты за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются директором Школы в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.2. Выплаты за образцовое выполнение государственного задания устанавливается на учебный год в соответствии с показателями Рейтинга общеобразовательных учреждений муниципальной системы образования (по итогам учебного года) определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада работника) или в абсолютном размере.

1 - 3 место в рейтинге - 15%

4 - 10 место в рейтинге - 10%

11- 20 место в рейтинге - 8%

21- 30 место в рейтинге - 5%

31- 42 место в рейтинге - 2 %

5.3. Руководителям ОУ премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается управлением образования в соответствии с показателями Рейтинга общеобразовательных учреждений муниципальной системы образования (по итогам учебного года) определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада работника) или в абсолютном размере.

5.4. Заместителям руководителя премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается в соответствии с показателями Рейтинга общеобразовательных учреждений муниципальной системы образования (по итогам учебного года) определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада работника) или в абсолютном размере:

1-3 место в рейтинге - 50%

4-10 место в рейтинге - 30%

11-20 место в рейтинге - 20%

21-30 место в рейтинге - 10%

31-42 место в рейтинге - 5 %

V. Премияльные выплаты по итогам работы.

5.1. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

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

5.2. 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. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

5.3. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада работника) или в абсолютном размере устанавливаются директором школы в пределах фонда оплаты труда на основании:

5.3.1. Представлений заместителей директора.

5.3.2. Мнения трудового коллектива.

5.3.3. Мнения профсоюзного комитета.

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

VI. Ответственность

6.1. Директор школы несет ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение настоящего Положения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.2. Работники школы несут ответственность за достоверность информации в оценочных листах в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Дополнительные баллы

1. Уровень учебных достижений (в зависимости от уровня сложности предмета) для 5-11 классов:
 - 1 уровень (математика, физика, информатика, русский язык, иностранный язык, химия):
 - 100% - 70% - 3 балла;
 - 69% - 50% - 2 балла;
 - 49% - 40% - 1 балл.
 - 2 уровень (биология, история, география, литература):
 - 100% - 70% - 2 балла;
 - 69% - 50% - 1 балл.
 - 3 уровень (физическая культура, музыка, ИЗО, технология)
 - 100% - 70% - 1 балл.
2. Уровень учебных достижений 1-4 классы (определяется на класс в целом):
 - 100% - 70% - 3 балла;
 - 69% - 50% - 2 балла;
 - 49% - 40% - 1 балл.
3. Высокий уровень выполнения работы:
 - руководителя МО - до 15 баллов;
 - руководителя творческой (рабочей) группы - до 5 баллов;
4. Участие (выступление) в методическом мероприятии (планерка, педсовет, семинар и т.д.):
 - школа - до 5 баллов;
 - район - до 10 баллов;
 - республика - до 15 баллов.
5. Проведение открытого урока, воспитательного мероприятия:
 - школа - до 5 баллов;
 - район - до 10 баллов;
 - республика - до 20 баллов.
6. Ненормированный рабочий день — до 5 баллов (для администрации).
7. Разъездной характер работы:
 - 2 балла за поездку за пределы Кольчугинского сельского поселения;
 - 0,5 балла за сопровождение обучающихся в школьном автобусе.
8. Выполнение разовой работы не предусмотренной должностными обязанностями по письменному (устному) распоряжению непосредственного начальника (разработка локальных актов, участие в проведении мониторингов и т.д.) — до 15 баллов за каждую работу;
9. Общественная нагрузка - до 10 баллов за каждую нагрузку (при наличии работы в текущем периоде);
10. Работа (по приказу) в выходной день (выезд на олимпиады, конкурсы и т.д.) - отгул или 10 баллов;
11. Благодарность (грамота) за работу:
 - школа - до 10 баллов;
 - район - до 20 баллов;
 - республика - до 30 баллов.
12. Развитие педагогического творчества (участие педагогов в конкурсах, научно-исследовательской работе):
 - Очные конкурсы, за каждый конкурс:
 - школа - 2 балла;
 - район - 5 баллов;

республика-10 баллов.

Заочные конкурсы, за каждый конкурс - 1 балл.

13. Победа в педагогических конкурсах (очные конкурсы, за каждый конкурс):

школа -5 баллов;

район -10 баллов;

республика-20 баллов.

Заочные конкурсы, за каждый конкурс - 2 балла.

14. Развитие ученического творчества (подготовка и участие учащихся):

В конкурсах

район- 1 балл за каждого учащегося;

республика- 3 балла за каждого учащегося.

В олимпиадах

район- 1 балл за каждого учащегося;

республика — 5 баллов за каждого учащегося.

МАН

район-5 баллов за каждого учащегося;

республика — 15 баллов за каждого учащегося.

15. Победа в ученических конкурсах (учителю, который подготовил учащегося):

В конкурсах

район - 5 баллов за каждого учащегося;

республика - 10 баллов за каждого учащегося.

В олимпиадах

район - 10 баллов за каждого учащегося;

республика - 20 баллов за каждого учащегося.

МАН

район - 15 баллов за каждого учащегося;

республика - 30 баллов за каждого учащегося.

16. Организация и (или) проведения конкурсов, предметных олимпиад на базе школы — до 5 баллов за каждое мероприятие.

17. Организация и (или) проведение семинаров, РМО, конференций, мастер - классов, ШМУ, ШМД на базе школы — до 10 баллов за каждое мероприятие.

18. Организация и (или) проведение районных (республиканских) спортивных мероприятий на базе школы - до 5 баллов за каждое мероприятие.

19. Работа базового центра (при условии проведения мероприятий по утвержденному плану работы) - до 3 баллов за каждое мероприятие.

20. Организация кружковой работы - 5 баллов.

21. Информация на сайт школы (фото с текстовым сопровождением) - 2 балла.

22. Работа с химическими реактивами (учитель химии, лаборант) - 5 баллов.

23. Особое мнение администрации школы - до 50 баллов (по письменному представлению члена администрации в комиссию).

Штрафные баллы

1. Обоснованная жалоба на сотрудника:
2. школа - минус до 20 баллов;
район - минус до 30 баллов;
республика - минус до 40 баллов.
3. Замечание по приказу - минус 50%.
4. Выговор по приказу - минус 75%.
5. Объяснительная по факту нарушения - минус 5 баллов за каждую.
6. Замечание по проверке (за каждую):
7. школа - минус до 20 баллов;
район - минус до 30 баллов;
республика - минус до 40 баллов.
8. Нарушение трудовой дисциплины (опоздания, несоблюдение графика работы, неявка на дежурство, отсутствие на обязательных мероприятиях по неуважительной причине, несоответствие внешнего вида, поведения этическим нормам и т.д.) - минус до 5 за каждое нарушение.
9. Нарушение исполнительской дисциплины (несвоевременное предоставление документации, отчетов, нарушение сроков заполнения документов, не выполнение (не в установленные сроки выполнение) приказа, распоряжения, несоблюдение документооборота, некачественная работа с документами и т. д.) - минус до 5 за каждое нарушение.
10. Проявление формализма и халатности при исполнении должностных обязанностей, нарушение локальных актов, совершение действий, приносящих урон имиджу школы — минус до 10 баллов за каждое.
11. Нарушение требований по ОТ - минус до 10 баллов за каждое нарушение.
12. НС с учащимся во время УВП — минус до 10 баллов за каждый случай.
13. Внутришкольный контроль (для загов):
- 13.1. Посещение уроков, воспитательных мероприятий: при норме 1 ставка 6 уроков, 0,5 ставки 4 урока в месяц каждый не посещенный урок — минус 5 баллов.
- 13.2. Выполнение плана работы: за каждое не выполненное мероприятие - минус до 10 баллов.
14. Особое мнение администрации — минус до 50 баллов (по письменному представлению члена администрации в комиссию).

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ СОТРУДНИКА № _____

Ф.И.О. сотрудника _____

За какой период с 16 _____ 20__ по 15 _____ 20_

Основные баллы (определены комиссией)

Количество баллов	
Количество отработанных дней	
Итого	

Дополнительные баллы (заполняет сотрудник с приложением подтверждающих документов)

За что	Количество баллов

Штафные баллы (заполняет куратор)

За что	Количество баллов

Подпись сотрудника

Подпись куратора

ВСЕГО БАЛЛОВ