


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
"НОВНИКОЛАЕВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА"
ЛЕНИНСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

СОГЛАСОВАНО

на заседании
трудоого коллектива
МБОУ Новониколаевская СОШ
Протокол № 02 от «21» июня 2017г.
Председатель профкома
 Е.В.Пташник

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от «30» июня 2017г. № 194
Директор МБОУ Новониколаевская СОШ
В.А.Пархоменко



**Положение
о стимулирующих выплатах работникам Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Новониколаевская средняя общеобразовательная школа»
Ленинского района Республики Крым**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о стимулирующих выплатах работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новониколаевская средняя общеобразовательная школа» Ленинского района Республики Крым (далее - Положение), разработано в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Новониколаевская средняя общеобразовательная школа" Ленинского района Республики Крым, утвержденном приказом МБОУ Новониколаевская СОШ от 30 января 2015 г. № 22, в редакции приказа от 30 июля 2017 г. № 194, с учетом рекомендаций, предусмотренных письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 г. N АП-1073/02, в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей работников школы.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам МБОУ Новониколаевская СОШ (далее – ОО).

1.3. Положение о стимулирующих выплатах работникам МБОУ Новониколаевская СОШ принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом школы, с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. К стимулирующим выплатам относятся:

- надбавки;
- премии;

1.5. Конкретный размер выплаты надбавок определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

1.6. Порядок премиальных выплат работникам определяется Положением о премиальных выплатах Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новониколаевская средняя общеобразовательная школа» Ленинского района Республики Крым.

1.7. Стимулирующие выплаты производятся из средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы.

1.8. Администрация школы вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства: экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок и премий, средства высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата образовательного учреждения.

2. Порядок распределения надбавок стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.1. Размеры надбавок устанавливаются руководителем в пределах фонда

оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников – Комиссии по оценке эффективности деятельности работников МБОУ Новониколаевская СОШ.

2.2. Конкретные размеры выплат надбавок стимулирующего характера устанавливаются приказом директора школы в фиксированных денежных суммах или процентом от заработной платы, издаваемом по представлению руководителей структурных подразделений учреждения и согласованных представительным органом работников – Комиссией по оценке эффективности деятельности работников МБОУ Новониколаевская СОШ.

2.1. К стимулирующим выплатам надбавок относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- надбавки за интенсивность труда;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за стаж непрерывной работы педагогическим работникам;
- надбавка за выслугу лет педагогическим работникам.

2.1.1. Размеры **надбавки за интенсивность** устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

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 учреждения;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Дополнительные работы, которые не отнесены к должностным обязанностям работников, и иные основания для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются школой самостоятельно.

Дополнительные работы, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется школой исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом директора школы.

2.1.2. В качестве критериев для оценки **качества выполняемых работ** используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов ОО (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в баллах, единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на

основании самооценки работниками своей деятельности, статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр. Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа деятельности ОО.

Выплата надбавок за интенсивность и качество выполняемых работ устанавливается на срок полгода.

Перечень показателей и критериев может быть дополнен в установленном порядке не чаще одного раза в полгода.

2.1.3. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в размере от базовой единицы:

- специалистам;
- руководителям ОО (по педагогической деятельности).

Размер надбавки за квалификационную категорию указан в таблице 1.

Таблица 1

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	0,35
первая категория	0,20
Квалификационная категория (прочие специалисты, кроме педагогических работников):	
ведущий	0,20
старший	0,15
первая категория	0,10
вторая категория	0,05

Молодым специалистам из числа педагогических работников установить надбавку в размере 0,10 от базовой единицы до момента прохождения работником первой аттестации.

2.1.4. Надбавка работникам (кроме педагогических и научно-педагогических работников) **за стаж непрерывной работы** в отрасли образования устанавливается в размере от базовой единицы:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет – 5%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет – 15%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет – 25%.

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 организации скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающий стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и та далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдач 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.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы 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.

2.1.5. Выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в размере от базовой единицы:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 10%;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 25%;
- при выслуге лет свыше 20 лет - 40%.

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 организаций, 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 ОО, 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.

3. Порядок установления выплаты надбавок за интенсивность и качество выполняемых работ работникам школы.

3.1. Установление работникам школы выплаты за интенсивность и качество выполняемых работ (далее эффективность) осуществляется с учетом результатов оценки эффективности деятельности каждого работника за следующие периоды: с 01 января по 30 июня текущего года и с 01 июля по 31 декабря текущего года за предшествующее полугодие.

Для оценки эффективности используются критерии и показатели, указывающие на результаты труда работников школы, их участие в повышении результатов деятельности школы, качества оказываемых

муниципальных услуг и достижении показателей эффективности деятельности школы.

Оценка эффективности работ работника школы производится по балльной системе на основании самооценки (отчета) о его результатах деятельности, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и т.д.

3.2. Инструменты оценки эффективности работ (критерии, показатели) устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности школы, рассматриваются и принимаются общим собранием трудового коллектива, утверждаются приказом директора школы.

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки качества выполняемых работ показатель должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, долях, процентах). Допускается применение показателей, характеризующих выполнение определенных условий (да/нет, наличие/отсутствие).

3.3. Оценка эффективности выполняемых работ работником проводится Комиссией по оценке эффективности деятельности работников МБОУ Новониколаевская СОШ, избранной из представителей Управляющего совета школы, трудового коллектива, администрации школы, выборного органа первичной профсоюзной организации, родительского комитета в количестве не менее пяти человек. Состав комиссии избирается на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом директора школы.

Деятельность Комиссии по оценке эффективности деятельности работников МБОУ Новониколаевская СОШ регламентируется соответствующим положением, утвержденным приказом директора школы.

3.4. Результаты оценки эффективности выполняемых работ оформляются оценочным листом результатов оценки качества (эффективности) деятельности работников школы в разрезе целевых показателей и критериев эффективности, сводным оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности работников школы. Формы и содержание оценочных листов устанавливаются локальным актом по школе.

3.5. Размер выплаты за интенсивность и качество (эффективность) выполняемых работ устанавливается работникам с учетом количества набранных баллов.

3.6. "Стоимость" одного балла по результатам оценки эффективности выполняемых работ определяется по категориям персонала. Для этого сумма средств фонда стимулирующих выплат работников школы за эффективность выполняемых работ, приходящихся на соответствующую категорию работников, делится на сумму баллов, набранных работниками соответствующей категории по результатам оценки качества выполняемых работ.

3.7. Размер выплаты за эффективность выполняемых работ работнику рассчитывается путем умножения "стоимости" одного балла по результатам оценки на количество набранных баллов по результатам оценки качества выполняемых работ.

3.8. Допускается снижение размера выплаты за эффективность выполняемых

работ работникам школы по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- нарушение законодательства и нормативных правовых актов Российской Федерации, Республики Крым, муниципальных правовых актов;
- нарушение установленных сроков отчетности, представления информации;
- недостоверность отчетов, информации.

Конкретный размер и условия снижения выплаты за эффективность выполняемых работ работникам школы определяется комиссией по оценке эффективности деятельности работников школы по результатам рассмотрения представлений руководителей структурных подразделений учреждения и оформляется приказом директора школы.

Работники, которым снижен размер выплаты за эффективность выполняемых работ, должны быть ознакомлены с соответствующим приказом директора школы под роспись и имеют право его обжаловать в установленном законодательством порядке, при этом факт обжалования не приостанавливает действие приказа.

4. Выплаты стимулирующего характера начисляются за фактически отработанное время в расчетном периоде.
5. Из фонда стимулирующих выплат педагогическим работникам в первоочередном порядке осуществляются ежемесячные выплаты за выслугу лет, стаж непрерывной работы и квалификационную категорию.
6. Выплаты стимулирующего характера за исключением за выслугу лет, стаж непрерывной работы и квалификационную категорию педагогическим работникам не устанавливаются, если на работника налагалось дисциплинарное взыскание.