

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
"ЧЕЛЯДИНОВСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА"
ЛЕНИНСКОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

УТВЕРЖДАЮ

Директор

МБОУ "Челядиновская ООШ"

 / В.П.Еныгин /

УТВЕРЖДЕНО
приказом
МБОУ "Челядиновская ООШ"
от 17.03.2015 № 51



**ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ
МБОУ "Челядиновская ООШ"**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о стимулирующих выплатах работникам МБОУ "Челядиновская ООШ" (далее - Положение), разработано 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 "Челядиновская ООШ" (далее – школа).

1.3. Положение о стимулирующих выплатах работникам МБОУ "Челядиновская ООШ" принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом школы, с учётом мнения представительного органа работников.

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

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

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда школы.

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за эффективность деятельности;
- по итогам работы;
- за выслугу лет педагогическим работникам;
- иные поощрительные выплаты.

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам школы, кроме руководителей 2 уровня, непосредственно связанных с

оказанием образовательных услуг, и педагогических работников:

- высокую результативность работы;
- за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации;
- за выполнение дополнительных работ, которые не отнесены к должностным обязанностям работников;
- по иным основаниям стимулирования за интенсивность выполняемой работы или высокие результаты работы.

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

Перечень дополнительных работ, 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.

2.2.2. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом директора школы по согласованию с выборным профсоюзным органом организации в процентах к окладу (должностному окладу) в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов ежемесячно или на период выполнения конкретного объема работ, задания, но не более 25 процентов от фонда стимулирующих выплат непедагогических работников.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы и высокое качество выполняемых работ устанавливаются приказом директора школы в фиксированных денежных суммах или процентом отношений, издаваемых по представлению комиссии школы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.2.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются начиная с 01.04.2015 г.

2.3. Выплаты за эффективность деятельности осуществляются на основе критериев оценки эффективности деятельности работников школы.

Критерии оценки эффективности деятельности работников школы устанавливаются коллективным договором, локальным актом по школе и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности школы.

Примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности непедагогических работников и количество баллов по каждому критерию приведены в приложениях к настоящему приложению.

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

2.4. На выплаты за эффективность деятельности руководителям 2 уровня, непосредственно связанным с оказанием образовательных услуг, и педагогическим работникам направляется 100 процентов стимулирующих выплат из фонда стимулирующих выплат педагогических работников.

Работникам школы, за исключением руководителей 2 уровня, непосредственно связанных с оказанием образовательных услуг, и педагогических работников, на выплаты за эффективность деятельности направляются не менее 75 процентов от фонда стимулирующих выплат непедагогических работников.

3. Порядок установления выплаты за эффективность деятельности работникам школы.

3.1. Установление работникам школы выплаты за эффективность деятельности осуществляется с учетом результатов оценки эффективности деятельности каждого

работника за следующие периоды: с 01.09.2014 г. по 31.03.2015 г., с 01.04.2015 г. по 31.08.2015 г., с 01.09.2015 по 31.12.2015 г. и далее за предшествующее полугодие. Для оценки эффективности деятельности работников школы 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 деятельности работника школы производится по балльной системе на основании отчета о его результатах деятельности, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и т.д.

3.2. Инструменты оценки эффективности деятельности (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 эффективности деятельности 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 деятельности работников проводится комиссией, избранной из представителей органа управляющего совета (Совета школы), трудового коллектива, родительского комитета, выборного органа первичной профсоюзной организации, 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 регламентируется соответствующим положением, утвержденным приказом директора школы.

3.4. Результаты оценки эффективности деятельности оформляются оценочным листом результатов оценки 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 эффективность деятельности устанавливается работникам с учетом количества набранных баллов.

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

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

3.8. Допускается снижение размера выплаты за эффективность деятельности 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 деятельности работникам школы определяется комиссией по оценке эффективности деятельности работников школы и оформляется приказом директора школы.

Работники, которым снижен размер выплаты за эффективность деятельности,

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. Ежемесячная выплата педагогическим работникам за выслугу устанавливается в размере от базовой единицы:

при выслуге лет свыше 3 лет - 25%

при выслуге лет свыше 10 лет - 30%

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 образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

5. К иным поощрительным выплатам относятся выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на развитие кадрового состава.

6. Выплаты стимулирующего характера не устанавливаются, если на работника налагалось дисциплинарное взыскание.