

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Журавлёвская школа» Симферопольского района Республики Крым  
ОКПО 00830061 Код ОГРН 1159102024146 ИНН/КПП 9109009819/910901001  
ул. Мира, 15-а, с. Журавлёвка, Симферопольский район, Республика Крым, 297512,  
тел. (3652) 325-183, e-mail: zhuravlevka.simferopolskiy@mail.ru

ПРИНЯТО

на заседании трудового коллектива  
протокол от 18.09.2017г. № 10

УТВЕРЖДЕНО

приказом от 18.09.2017г. № 301



### ПОЛОЖЕНИЕ №53 О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА В МБОУ «ЖУРАВЛЁВСКАЯ ШКОЛА» (с приложениями)

#### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера в МБОУ «Журавлёвская школа» (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 30.04.2015г. № 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 «Журавлёвская школа» (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.

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

1.6. 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;

- выплаты за образцовое выполнение государственного задания;
- премиальные выплаты по итогам работы.

1.7. Положение включает в себя объективный механизм оценки достижения результатов и качества работы на основании оценочных листов, являющихся неотъемлемой частью данного положения Приложение №1.

1.8. Так как директор является представителем каждого работника, он имеет право единолично вносить изменения в размер стимулирующих выплат, как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения (аргументировав данные изменения письменно на оценочном листе работника).

1.9. Сумма баллов и рублей является информацией, которая предоставляется каждому работнику индивидуально, директором школы.

## **2. 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.

2.1.3. 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.

## **3. Выплаты за высокие результаты работы**

3.1. При установлении премии 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 - 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 представлений заместителей директора по согласованию с профсоюзным комитетом. Для вновь прибывших сотрудников, премия определяется по итогам 6 месяцев работы.

3.3. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

## **4. 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 премии 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. Премия 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. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

4.5. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

## **5. Выплаты за образцовое выполнение государственного задания (рейтинг школы)**

5.1. Размеры премии 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. Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается на учебный год в соответствии с показателями Рейтинга общеобразовательных учреждений муниципальной системы образования (по итогам учебного года) выплачивается от базового оклада с учётом коэффициента уровня образования

1 - 3 место в рейтинге – до 10%

4-10 место в рейтинге – до 8%

11-20 место в рейтинге – до 6%

21-30 место в рейтинге – до 4%

31-42 место в рейтинге – до 2 %

5.3. Премия за образцовое выполнение государственного задания начисляется на внешних совместителей, на общих основаниях.

5.4. 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.

## **6. Премияльные выплаты по итогам работы.**

6.1. 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.

6.2. 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.

6.3. 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 на основании оценочного листа каждого работника, представлений заместителей директора по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждаются приказом по школе на указанный в приказе период.

6.4. Выплата устанавливается на основании сводных таблиц. Для получения денежного веса одного балла необходимо суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов) и разделить на них доведённую сумму на данный период. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. Полученные таким образом выплаты начисляются работникам школы.

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

6.6. Максимальным размером премия не ограничивается.

## **7. Ответственность**

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

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

## **8. Срок действия положения.**

8.1. Настоящее положение действует до его отмены или принятия нового акта регулирующего вопросы стимулирующего характера в ОУ.

## **9. Заключительные положения.**



**Оценочные листы работников (примерные)**

**- педагогических работников школы:**

№	Направление п.6.2.1.2.	Показатели	Оценка
1	Стабильно высокие показатели результатов работы	Результаты Всероссийских олимпиад школьников, МАН	За каждого участника: 5 – участие район 7 – призер район 10 – победитель район 10 – участие республика 15 – призер республика 20 – победитель республика
		Результаты предметных конкурсов, проектов, научно-исследовательских работ (не Интернет), спортивных соревнований	Баллы за участие (индивидуальное или коллективное) 1-школа 3-район 5-республика Баллы за победу (индивидуальную или коллективную) 2-школа 5-район 10-республика
		ГТО – золотой значок	10 баллов;
		Результаты Интернет-конкурсов	2 – за каждую победу
2	Организация и проведение мероприятий,	Динамика качества обученности по предмету – сравнение годового % 16/17 учебного года в сравнении с 15/16 учебным годом	10 – увеличение более, чем на 5% 7 – увеличение на 3-5% 5 – увеличение на 0,1 – 2,9% 3 – нет динамики 0 – отрицательная динамика не более 1 % Минус 3 балла за каждый 1% снижения качества обученности
		Конкурсы профессионального мастерства «Учитель года», «Классный руководитель года», «Учитель здоровья», «Урок нравственности» и т.д.	10 баллов – участие в районе 20 баллов – призер в районе 30 баллов – победитель в районе 30 баллов – участие в республике 40 баллов – призер в республике

направленн ых на повышение авторитета и имиджа учреждени я		50 баллов – победитель в республике
	Распространение педагогического опыта (выступление на МО, метод - и педсоветах, семинарах, конференциях, заседаниях базового центра)	5 баллов – за каждое выступление в школе 10 баллов – за каждое выступление в районе 20 баллов - за каждое выступление в республике 40 баллов – за каждое выступление в РФ
	Наличие собственного сайта	20 баллов
	Наличие публикаций: - Интернет публикации; - в печатных изданиях	2 балла за каждую 5 баллов за каждую
	Наставничество	10 баллов за каждого подопечного
Итого		300 баллов и более – 15% от должностного оклада (ДО) или тарифной ставки (ТС) 250-299 баллов – 13% от ДО (ТС) 200-249 баллов – 10% от ДО (ТС) 150-199 баллов – 7 % от ДО (ТС) 100-149 баллов – 5% от ДО (ТС) 0-99 баллов – 2% от ДО (ТС)

Пронумеровано и скреплено

6 *шесть*

Листов

Директор *Шафара* О.А. Переведенце

