

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
СОШ №38 муниципального округа город Симферополь, Республики Крым**

Согласовано
на общем собрании коллектива школы
Протокол № 23 от 04.10.2021 г.

Введено в действие приказом
директора
№ 309 К от 18.10.2021 г.
Директор школы
Е.А. Костылев

**ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях начисления стимулирующих
выплат работникам школы**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ № 38 (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- 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 20.08.2019г. № 451 «О внесении изменений в Постановление Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014г. № 658»;
- Постановлением администрации от 01.03.2021г. № 972 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым»;

1.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются за качество и результативность работы.

1.3. Настоящее Положение определяет виды, порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Система стимулирования включает выплаты по результатам оценки качества эффективности деятельности работников на основании представлений руководителей структурных подразделений школы по согласованию с профсоюзным комитетом и на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

1.6. Стимулирующие выплаты работников школы осуществляются в пределах средств на оплату труда с начислениями, утверждённых в бюджетной смете школы и смете доходов.

1.7. Положение распространяется на: администрацию школы (кроме директора), всех педагогических работников, служащих и обслуживающий персонал.

1.8. 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 муниципального задания;
- премиальные выплаты по итогам работы.

II. Порядок и условия начисления стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях доведения уровня средней заработной платы по категориям работников бюджетной сферы до уровня средней заработной платы работников по Российской Федерации.

2.2. Стимулирующие выплаты входят в структуру заработной платы, являются частью фонда **оплаты** труда и осуществляются на основании Положения о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат, утверждаемого директором школы с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.3. Положение включает в себя объективный механизм оценки достижения результатов и качества работы на основании конкретных критериев и показателей, являющихся неотъемлемой частью положения, и разработанных администрацией школы.

2.4. Критерии и показатели отражают степень результативности и качества работы по каждой категории работников с учетом специфики работы учреждения. При этом учитывается реализация новых проектов, приоритетных направлений в деятельности школы, организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации, уровень соблюдения требований санитарных норм и правил, норм охраны труда, выполнение общественной работы. Должна быть обеспечена дифференциация в оплате труда работников, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории.

2.5. Стимулирующие выплаты не начисляются или начисляются частично при допущенных нарушениях, подтвержденных результатами проверок, а также при невыполнении критериев оценки качества работы.

2.6. Стимулирующие выплаты начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

2.7. Распределение выплат осуществляется:

- ежемесячно (в период летних отпусков работников) начисление стимулирующих выплат производится с учётом графика очередных трудовых отпусков работников, по факту выполняемой деятельности;
- по итогам работы за три месяца (сентябрь-ноябрь, декабрь-февраль, март-май);
- на учебный год, в соответствии с представлениями руководителей структурных подразделений школы по согласованию с профсоюзным комитетом (по итогам учебного года).

2.8. Руководителями структурных подразделений являются заместители директора.

2.9. Стимулирующие выплаты заместителям директора начисляются приказом директора школы по итогам работы за квартал в процентах от должностного оклада (Приложение № 1).

2.10. Стимулирующие выплаты на год устанавливаются приказом директора школы на основании представлений руководителей структурных подразделений, по согласованию с профсоюзным комитетом школы (в балльной системе оценивания результатов) (Приложение № 2, № 4, № 6).

2.11. Стимулирующие выплаты за квартал устанавливаются приказом директора школы на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат, которое оформляется протоколом, по согласованию с профсоюзным комитетом школы (в балльной системе оценивания результатов) (Приложение № 3, № 5, № 7).

Специалистам, не работавшим в предыдущий учебный период начисляются 10-20% от должностного оклада (на основании решения общего собрания коллектива).

2.12. Листы самооценки сотрудников школы не ведутся, комиссией могут оформляться оценочные листы. Для каждой категории работников составляются критериальные таблицы оцен-

ки качества работы.

2.13. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно в пределах фонда оплаты труда.

2.14. Не производится назначение выплат стимулирующего характера работникам, имеющим дисциплинарное взыскание в отчетном периоде - выговор.

2.15. Директор школы несет ответственность за соблюдение требований положения о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат, утвержденного в школе.

III. Виды и размеры стимулирующих выплат

3.1. Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.1.1. За качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы (высокую результативность работы, участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий, обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы).

3.1.2. Конкретный размер выплат определяются: для заместителей директора в процентах от должностного оклада или тарифной ставки; педагогическим работникам, служащим и обслуживающему персоналу применяется:

- в процентах от должностного оклада (на год);

- балльная система на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат (на месяц, на квартал).

3.1.3. По итогам работы устанавливается поощрение (премия) в размере до 100 процентов от должностного оклада, на основании Положения о премировании работников и приказа по школе.

3.3. Перечень критериев может быть дополнен или изменён по предложению работников и согласован на общем собрании коллектива МБОУ «СОШ № 38».

3.4. Основанием для уменьшения размера выплат стимулирующего характера могут служить:

- некачественное исполнение должностных обязанностей;

- нарушение трудового законодательства;

- нарушение исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное представление материалов, неисполнение или несвоевременное исполнение приказов, распоряжений и др.);

- обращение граждан по поводу конфликтных ситуаций в трудовом коллективе, между участниками образовательных отношений.

3.5. При определении размеров выплат по итогам работы учитываются:

- индивидуальные деловые качества, способствующие получению значительного экономического эффекта или повышению престижа школы;

- организация взаимодействия с другими учреждениями, государственными (муниципальными) органами по направлению деятельности школы (вне рамок должностных обязанностей);

- организация работы с общественностью (вне рамок должностных обязанностей);

- оперативность принятия и реализация управленческих решений, организация и обеспечение выполнения поставленных задач.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведённых бюджетных ассигнований.

3.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) с учетом повышений, не образуя при этом новых размеров должностных окладов (ставок заработной платы).

3.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в абсолютном размере.

3.8. Премия и стимулирующие выплаты не начисляются за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;

- отпусков без сохранения заработной платы;

- очередных и учебных отпусков.

IV. Порядок распределения стимулирующих выплат

- 4.1. Директор школы в обязательном порядке обеспечивает информирование работников о критериях и показателях, характеризующих результаты и качество работы каждого работника, механизмах оценки их достижений, которые отражены в утвержденном настоящем Положении.
- 4.2. Директор школы обеспечивает своевременность и доступность информации о достигнутых результатах качества работы и размерах стимулирующих выплат, об условиях их выплаты работникам. Данная информация с учетом мнения профсоюзной организации является основанием для издания приказа руководителя о распределении стимулирующих выплат.
- 4.4. Стимулирующие выплаты директору школы осуществляются на основании приказа управления образования администрации города Симферополь.

**Критерии оценки качества работы
заместителей директора МБОУ «СОШ № 38»
для осуществления стимулирующих выплат**

№	Критерии	Показатели	Максимальный
1	Выполнение образовательных стандартов	Выполнение Федеральных государственных требований. Отсутствие неосвоивших образовательные программы	15 %
2	Выполнение требований действующего законодательства для реализации основных образовательных программ	Отсутствие предписаний надзорных органов.	5 % При наличии – - 5 % (приложить ксерокопию предписания)
3	Образцовое выполнение государственного задания	В соответствии с показателями Рейтинга общеобразовательных учреждений муниципальной системы образования (по итогам учебного года)	10%
4	Информационная обеспеченность образовательного процесса	Наличие сайта в соответствии с требованиями, использование ИКТ	5 %
5	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Обеспечение безопасности учебно- воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, своевременное проведение СОУТ.	до 5 %
6	Эффективность управленческой деятельности	6.1. Исполнительская дисциплина: своевременное и качественное предоставление информации;	- 5 % (за каждое невыполненное задание от общего количества баллов)
		6.2. Наличие конфликтных ситуаций между участниками образовательных отношений, уровень их решения обоснованных жалоб в вышестоящие инстанции	- 5%
7	Сохранение и укрепление здоровья	Отсутствие случаев травматизма детей и работников во время образовательного процесса за отчетный период	5 %
		Организация и проведение на базе ОУ мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (спартакиады, спортивные соревнования, военно-полевые сборы и т.п.)	2% школьные 3% районные за одно мероприятие, но не более 15 %
	ИТОГО:		до 50%

**Критерии оценки качества работы
педагогических работников МБОУ «СОШ № 38»
для осуществления стимулирующих выплат по итогам предыдущего учебного года
(годовые показатели)**

№	Критерии	Показатели	Индикаторы	Основание	Баллы
1	Качество общего образования обучающихся	Результаты успеваемости обучающихся	-2% и менее	Статистические данные в сравнении со среднегородским показателем	-5
			0% - +2%		5
			+2% - +5%		10
			+5% - +7%		15
			Более 7%		20
		Качество знаний обучающихся	± 0%-2%	Отчёт по успеваемости в сравнении с отчетным периодом	10
2	Успеваемость обучающихся по результатам государственной итоговой аттестации	Количество выпускников, сдававших ГИА по предмету	± 3%-5%		10 ± 5
			± 5% -7%		10 ± 7
			Более 7%		20
		Соответствие среднего балла по ГИА с муниципальным уровнем	81-100%	Статистические данные	10
			61 - 80%		8
		Соответствие среднего балла по ГИА с муниципальным уровнем	31-60 %	Протоколы ГИА Центра оценивания	6
			10-30%		4
			Соответствие		10
			± 0,2		± 2
			± 0,4		± 4
			± 0,6		± 6

			± 0,8		± 8
3	Участие и результативность независимых внешних мониторинговых исследований качества образования	Количество участия в исследованиях	За участие каждого класса	Справка заместителя директора	5
		Соответствие результатов мониторинговой работы с муниципальным уровнем	± 0-5 %	Справка по результатам мониторинга	5
			± 6-10%		± 1
			± 11 -15%		± 2
			± 16-20%		± 3
4	Наличие среди обучающихся детей победителей, призеров и участников очных районных, республиканских и всероссийских олимпиад, спортивных соревнований, конкурсов, конференций, результатов других предметных достижений за анализируемый период.	Соответствие результатов мониторинговой работы с анализируемым периодом	Более 21%		± 4
			Соответствие		5
			± 0,2		4
			± 0,4		3
			± 0,6		2
		Всероссийский	± 0,8		1
			Победитель		По 30 за каждого
			Призёр		По 15 за каждого
			Участие		7
		Республиканский	Победитель		По 20 за каждого
		Республиканский	Призёр		По 10 за каждого
			Участие		5
			Победитель		По 10 за каждого
			Призёр		По 5 за каждого
		Городской уровень	Победитель		По 10 за каждого
		Городской уровень	Призёр		По 5 за каждого
			Победитель		По 10 за каждого
			Призёр		По 5 за каждого
			Участие		5
		Республиканский	Победитель		По 20 за каждого

			Участие		1-2
		ГТО	Золотой значок		По 15 за каждого
			Серебряный значок		По 7 за каждого
5	За сложность, ответственность, приоритетность предмета в 1-х и выпускных классах (4, 9, 11 классы)	Учителя 1, 4 классов			15 баллов
		Учителя математики, русского языка и литературы, физики, химии, биологии, истории, обществознания, иностранного языка, географии, информатики			5 баллов
6	Компетентность педагога	Внедрение современных образовательных технологий	работа с ПК на уровне уверенного пользователя;		5 баллов
			использование в УВП электронных образовательных ресурсов;		5 баллов
			привлечение обучающихся к использованию ИКТ;		5 баллов
7	Очное участие в профессиональных конкурсах разного уровня и его результативность	Всероссийский	Победитель		100 баллов
			Призёр		80 баллов
			Участие		50 баллов
		Республиканский	Победитель		70 баллов
			Призёр		40 баллов
			Участие		20 баллов

		Районный уровень	Победитель		50 баллов
			Призёр		30 баллов
			Участие		10 баллов
ИТОГО:					до 200 баллов

**Критерии оценки качества работы
педагогических работников МБОУ «СОШ №38»
для осуществления стимулирующих выплат по итогам отчетного периода
(квартальные и месячные показатели)**

1	Положительные результаты методической работы:	
	Проведение методических мероприятий различного рода на базе школы	до 20 баллов
	Участие в методических мероприятиях города:	
	Выступление на методических мероприятиях	7 баллов
	Работа творческой группы	10 баллов
	Результативность творческих выездов ИМЦ	-5+5 баллов
	Участие в Республиканских методических мероприятиях	5-20 баллов
	Издательская деятельность (дистанционная продукция, печатные издания):	
	дистанционная продукция	2-7 баллов
	печатные издания	10-30 баллов
2	Прохождение внеплановой курсовой переподготовки, участие в очных семинарах	2-30 баллов
	Подготовка методических разработок в сфере своей деятельности	2-10 баллов
	Наставничество	2-5 баллов
	Позитивные результаты участия в конкурсах (соревнованиях) по внеурочной деятельности обучающихся, учитывая способ участия (очный, заочный, дистанционный):	
	Школьный уровень: победитель	2 балла
	Районный уровень:	
	• участник • призёр • победитель	3 баллов 6 баллов 10 баллов
	Республиканский уровень:	
	• участник • призёр • победитель	5 баллов 10 баллов 15 баллов
	Всероссийский уровень	коэффициент 2, относительно Респуб-

		ликанского уровня
3	Дополнительная нагрузка:	
	Делегирование полномочий	0 -50 баллов
	Работа с базами данных	0-50 баллов
	Общественная нагрузка (в том числе работа по руководству школьными клубами)	0-50 баллов
	Оздоровление учащихся	1 балл
	Организация горячего питания на платной основе	1 балл
	Привлечение родителей к школьным мероприятиям различного рода	2 балла
	Выезды с сопровождением	2-5 баллов
	Благоустройство кабинета (совершенствование предметно-пространственной образовательной среды)	5-40 баллов
	Выезд по заданию администрации	2 балла
	Инструктор на ГИА	2 балла
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общест- венности	1-30 баллов
4	Негативные явления в работе:	
	Исполнительская дисциплина	-1-2 баллов
	Качество работа с документацией	-1-2 баллов
	Нарушение санитарных норм, ОТ и ТБ	-1-5 баллов
	Детский травматизм	-1-10 баллов
	Профилактика правонарушений	-1-2 баллов
	Внешний вид учащихся	-1 балл
	Опоздания учащихся	-1 балл
	Дежурство по школе	-5 баллов
	Обоснованные жалобы участников УВП	-1-10 баллов
	ИТОГО:	до 250 баллов

Приложение № 4

Критерии оценки качества работы учебно-вспомогательного персонала (служащих) МБОУ «СОШ №38» для осуществления стимулирующих выплат по итогам предыдущего учебного года (годовые показатели)

№	Показатели	Максимальное количество процентов
1	Качество, своевременность и оперативность выполнения должностных обязанностей	до 20%
2	Внедрение современных технологий в деятельность, ИКТ	до 15%
3	Наличие благодарностей, грамот вышестоящих, сторонних организаций, ведомств.	5%
	ИТОГО	до 35%

Приложение № 5

Критерии оценки качества работы учебно-вспомогательного персонала (служащих) МБОУ «СОШ №38» для осуществления стимулирующих выплат по итогам отчетного учебного периода (квартальные показатели)

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
1	Своевременная и стандартизированная работа с документацией по основной деятельности, соблюдение норм и правил делопроизводства	до 20
2	Рациональное использование энергоресурсов и материальных ресурсов	до 10
3	Дополнительная нагрузка: делегирование полномочий работа с базами данных общественная нагрузка	до 20
4	Наличие/отсутствие замечаний проверяющих органов	-2/+2
5	Негативные явления в работе служащего - обоснованные жалобы участников УВП - нарушение норм ОТ и ТБ	до -10
	Итого	до 50

Приложение № 6

**Критерии оценки качества работы
обслуживающего персонала (прочих) МБОУ «СОШ №38»
для осуществления стимулирующих выплат по итогам предыдущего учебного года
(годовые показатели)**

№	Показатели	Максимальное количество процентов
1	Высокое качество, своевременность и оперативность выполнения должностных обязанностей	до 20%
2	Экономия и рациональное использование энергоресурсов и материальных ресурсов: моющих, дезинфицирующих средств, инструментов и инвентаря энергоресурсов	до 10%
	ИТОГО:	до 25%

Приложение № 7

**Критерии оценки качества работы
обслуживающего персонала (прочих) МБОУ «СОШ №38»
для осуществления стимулирующих выплат по итогам отчетного учебного периода
(квартальные показатели)**

№	Показатели	Максимальное количество баллов
1	Выполнение дополнительных функций работниками:	
	Общественная нагрузка	до 10 баллов
	Выполнение ремонтных работ	1 - 5 баллов
	Подготовка школы к новому учебному году и ОЗП	5 - 20 баллов
	Субботники	5 - 10 баллов
	Выполнение разовых работ	1 - 10 баллов
	Работа на высоте	1 - 10 баллов
2	Дежурство:	
	Ведение журнала посещения школы	2 балла
	Ведение записи опоздавших учащихся школы	2 балла
	Не допускать посторонних в школу	2 балла
	Выполнение функций гардеробщика	4 балла
3	Негативные явления в работе:	
	Нарушение трудовой дисциплины	-1 балл
	Обоснованные жалобы	-1 балл
	Несвоевременность выполнения заданий	-1 балл
	Нарушение норм ОТ и ТБ	-2 балла
	ИТОГО:	до 75 баллов