

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 31»  
муниципального образования городской округ Симферополь  
Республики Крым**

**СОГДАСОВАНО**  
**Председатель ПК**

\_\_\_\_\_  
**Кондукян-Синельникова Л.А.**



**УТВЕРЖДАЮ**

\_\_\_\_\_  
**Директор МБОУ «СОШ № 31»**

**О.Н. Скребен**

**Приказ № 452-А от 04.09.19**



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях начисления выплат стимулирующего**  
**характера работникам**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа № 31»**  
**муниципального образования городской округ Симферополь**  
**Республики Крым**

***I. Общие положения***

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат в сфере образования, науки и молодежи (далее - Положение) разработано в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, статьями 7, 43 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 4 Закона Республики Крым от 21.08.2014 № 54-ЗРК «Об основах местного самоуправления в Республике Крым», решением 39-й сессии Симферопольского городского совета I созыва от 25.02.2016 № 616 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым», статьей 55 Устава муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым, постановлением Совета министров Республики Крым от 20.08.2019 № 451 «О внесении изменений в постановление Совета министров

Республики Крым от 30.12.2014 № 658», постановлением администрации г. Симферополя Республики Крым от 04.09.2019 №4806 «Об утверждении Положения об оплате труда работников, муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым», приказом по школе от 04.09.2019 №452-А.

1.2. Положение распространяется на работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 31» муниципального образования городской округ Республики Крым

1.3. Положение определяет порядок, условия начисления и распределения дополнительных стимулирующих выплат за счет бюджетных средств, а также средств из внебюджетных источников.

1.4. В настоящем Положении используются следующие понятия:

**компенсационные выплаты** - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

**стимулирующие выплаты** - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

**социальные выплаты** - выплаты, связанные с предоставлением работникам материальной помощи на оздоровление.

## 2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

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

2.2. В целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам образовательных организаций устанавливаются следующие **выплаты стимулирующего характера**:

### **2.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты за **интенсивность и высокие результаты** определяется в абсолютном размере. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

- ведение книги протоколов совета школы – 1600 р.
- ведение протоколов педсоветов школы – 2200р
- ведение протоколов совещаний при директоре- 1600р
- заполнение больничных листов – 2000р.
- администратор сайта – 2000р
- ведение электронного журнала -2000р.
- председатель ПК - 2000р.
- контрактный управляющий -2000р.
- куратор СИЗО – 2200р
- куратор экстернов, самообразования – 2200
- за работу с вредными веществами (хлорка)- 1000
- за проведение промежуточной аттестации и проверку работ экстернов и самообразования (50 рублей за один предмет на одного учащегося в полугодие)
- организация школы молодого учителя – 2000р
- работа с базами (Кадры, ФРДО, Парус) -2000 р.

#### **При установлении надбавки следует учитывать:**

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации;
- наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, УССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

### **2.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.**

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;

- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

Премия выплачивается по результатам участия:

| критерии  | Муниципальный уровень                              | Республиканский уровень                            | Всероссийский, международный уровень               |
|---|--|--|--|
| участие в олимпиадах  | Призер – 2000<br>Победитель-3000                   | Участие – 1000<br>Призер – 3000<br>Победитель-4000 | Участие – 1000<br>Призер – 4000<br>Победитель-5000 |
| участие защите научно – исследовательских работ                     | Участие – 1000<br>Призер – 2000<br>Победитель-3000 | Участие – 1000<br>Призер – 3000<br>Победитель-4000 | Участие – 1000<br>Призер – 4000<br>Победитель-5000 |
| участие в профессиональных (педагогических) конкурсах               | Участие – 1000<br>Призер – 2000<br>Победитель-3000 | Участие – 1000<br>Призер – 3000<br>Победитель-4000 | Участие – 1000<br>Призер – 4000<br>Победитель-5000 |
| подготовка и выступление на семинарах, конференциях, круглых столах | Выступление с докладом - 1000                      | Выступление с докладом - 1500                      | Выступление с докладом - 2000                      |
| Участие в он-лайн олимпиадах  | ----   | -----  | 500 р.   |

### 2.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии устанавливается в абсолютном значении.

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

Премия выплачивается по результатам участия:

| критерии              | Школьный этап | Муниципальный уровень        | Республиканский уровень      | Всероссийский, международный уровень |
|-----------------------|---------------|------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|
| участия в творческих, | Призер - 300  | Сопровождение в выходные дни | Сопровождение в выходные дни | Участие – 1000<br>Призер – 1500      |

|   |                 |   |  |                 |
|---|-----------------|---|--|-----------------|
| экологических конкурсах, спортивных соревнованиях             | Победитель -500 | – 500<br>Призер – 500<br>Победитель-700 | – 500<br>Участие – 500<br>Призер – 600<br>Победитель-800 | Победитель-2000 |
| член жюри муниципальных, республиканских конкурсов, олимпиад. | 300             | 1000                                    | 1500   | 2000            |

- за расширенный фронт работ и мероприятий, повышающих престиж школы (проверка состояния преподавания отдельных предметов, ППК, ГО, соц. психологической службы и т.д.) – до 2000 р

- высокий уровень исполнительской дисциплины - до 1000р

-за организацию и проведение школьных выставок, концертов, дебатов, соревнований –500 -1000 р.

- организация и проведение итогового сочинения:

Руководитель ППС, устное собеседование – до 3000

Член комиссии в аудитории – 1000

Дежурные, контролирующие порядок в коридорах – 500

Член комиссии по проверке работ ИС – 100 рублей за 1 работу

Ответственный за перенос результатов ИС – 1000

Ответственный за сдачу материалов ИС – 2000

Организатор ВПР -3000р.

Член комиссии по проверке работ ВПР -50 руб. за1 работу

Ответственный за внесение результатов ВПР –500 р. (за 1 класс, 1 предмет).

#### 2.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение муниципального задания – до 3000;

- надбавка за наличие квалификационной категории.

2.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения муниципального задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении муниципального задания, утвержденных учредителем.

2.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в размере:

- специалистам;

- руководителям образовательных организаций (по педагогической деятельности) и их заместителям.

### Размер надбавки за квалификационную категорию

| Основание для установления коэффициента                      | Размер надбавки за квалификационную категорию, руб. |
|--|---|
| Квалификационная категория (по педагогической деятельности): |   |
| высшая категория   | 2000,00   |
| первая категория   | 1250,00   |

### 2.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

2.2.3.1. Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается по основной должности, в следующем размере:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 620,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 1300,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 20 лет - 2000 руб.

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 т. д.). 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.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

2.2.3.2. **Надбавка работникам (кроме педагогических работников) за стаж непрерывной работы** в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет -3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет -7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет -10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места

работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

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 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.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты работникам за выслугу лет.

#### **2.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:**

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

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год (календарный, учебный) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы устанавливается на основании локального нормативного акта руководителя образовательной организации и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

- **выплаты, носящие обязательный характер** при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;

- **выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу** (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в образовательных организациях).

### 3. Социальные выплаты

3.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.

3.2. Работникам образовательных организаций один раз в календарном году, как правило, при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) в

пределах выделенного фонда оплаты труда образовательной организации.

3.3. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

3.4. Руководители образовательных организаций ежегодно предусматривают средства на выплату материальной помощи на оздоровление, исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников образовательной организации в пределах доведенного фонда оплаты труда.

3.5 Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем образовательной организации и оформляется его приказом.

3.6. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

3.7. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.



3.8. Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

3.9. Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается вновь принятому работнику, не отработавшему полный календарный год.

**Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:**

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

3.10. В случае невыплаты материальной помощи на оздоровление при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск, материальная помощь может быть выплачена в течении текущего календарного года, но не позднее 31 декабря текущего календарного года.

***IV. Порядок распределения выплат стимулирующего характера***

4.1. Руководитель учреждения 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 положении о порядке и условиях начисления выплат стимулирующего характера.

4.2. Руководитель учреждения обеспечивает своевременность и доступность информации о достигнутых результатах качества работы и размерах выплат стимулирующего характера, об условиях их выплаты работникам. Данная информация с учетом мнения профсоюзной организации является основанием для издания приказа руководителя о распределении выплат стимулирующего характера.

4.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются на основании приказа органа управления (учредителя) на основании положения, действующего в учреждении.

4.5 В случае принятия новых законодательных (локальных) актов по регулированию заработной платы работников бюджетных учреждений, заведений и организаций в сфере образования, в данное положение могут вноситься изменения и дополнения. Могут пересматриваться критерии оценивания и показатели, характеризующие интенсивность, результаты и качество работы каждого работника образовательной организации.

4.7 Стимулирующие выплаты устанавливаются ежемесячно по результатам труда работников образовательного учреждения.

4.8 Сотрудник, имеющий дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке и не снятое в отчетном периоде, лишается до 100% стимулирующих выплат на период, следующий за отчетным, на основании

решения комиссии.

4.9 При наличии подтверждающих документов (докладных, служебных записок, заявлений, справок) выплаты стимулирующего характера сотруднику школы могут быть отменены или уменьшены в размере от 500 до 2000 р. при:

- нарушении трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушении закона Российской Федерации «Об образовании»;
- нарушении Устава школы, правил трудового внутреннего распорядка, должностной инструкции;
- при наличии обоснованных жалоб родителей;
- если работник школы находился на больничном, курсах или отсутствовал на работе по семейным обстоятельствам более 15 календарных дней;
- при наличии замечаний по работе со школьной документацией
- при отсутствии средств в фонде стимулирования;

4.10. Сотрудникам, не проработавшим отчетный период в школе или в данной должности, назначение стимулирующих выплат производится не ранее **чем через два** месяца работы.

4.11. Сотрудникам, имеющим нагрузку в 1 ставку и более, выплачивается базовая единица в полном объеме. Соответственно, сотрудникам, которые имеют нагрузку в 0,5 ставки –выплачивается базовая единица в 50%.

#### **V. Комиссия, ее состав.**

5.1. Для проведения дифференцированной оплаты труда создается комиссия.

5.2. Состав комиссии назначается приказом директора школы.

5.3. Решение комиссии считается действительным, если в голосовании участвовало не менее 2/3 голосов и оно принято большинством голосов.

5.4. Работа комиссии оформляется протоколом





