

Директор Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения города
Керчи Республики Крым «Школа-гимназия



Л.И. Тютюнник

«01» сентября 2017 г.

Председатель профсоюзного комитета
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения города
Керчи Республики Крым «Школа-гимназия
№1»

О.Б. Тихонова

«01» сентября 2017 г.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Керчи Республики Крым «Школа-гимназия №1»

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях Республики Крым в пределах 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. К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат:

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.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом МБОУ «Школы-гимназии №1» (с учетом рекомендаций, предусмотренных письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП-1073/02). Выплата устанавливается на срок не более одного года.

2.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заведующих кафедрами и администрации по согласованию с профсоюзным комитетом.

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.

Критерии и расчет показателя выплат за интенсивность и высокие результаты работы отражены в таблице 1.

Таблица 1.

Критерии, расчет показателя	
За интенсивность и напряженность работы:	
Количество учащихся - участников олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д.	до 5
Количество учащихся - участников выездных олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований	до 5
Наставничество	до 3
Участие в профессиональных конкурсах (дистанционно)	до 3
Участие в профессиональных конкурсах (очно)	до 5
Улучшение материально-технической базы кабинета, гимназии	до 5
Наличие сайта собственного или собственной страницы на школьном сайте, обновляемой (самостоятельно) не реже 1 раза в месяц	до 3
Проведение дополнительных занятий с одарёнными обучающимися	до 5
За успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде:	
Добросовестное выполнение должностных обязанностей	До 10
Добросовестное выполнение плана воспитательной работы классным руководителем	До 10
За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы-гимназии:	
Проведение мастер-классов, открытых уроков, участие в олимпиадах (жюри)	До 5
Выступление на конференциях, семинарах и т.д.	До 5
Наличие публикаций (на школьном сайте и др.)	До 5
Общее количество мероприятий (досуговых, спортивных, общественно-полезных, экскурсионных и т.д.), проведенных в классе с приглашением гостей	До 5
За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:	
Посещение внеаудиторных мероприятий, организуемых администрацией школы, города	до 2
Привлечение родителей к жизни школы	до 5
Кол-во учащихся класса, охваченных горячим питанием за счет родительских средств	до 5
Выполнение отдельных поручений (общественная нагрузка)	До 10
Участие в общественной жизни школы-гимназии	До 10
За качество выполняемых работ:	
Наличие травм во время образовательного процесса	до -5
Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей, просьб о переводе обучающихся из класса, группы, где работает учитель	до -5
Ведение электронных журналов	5(-5)

Своевременность предоставления деловой документации кл.рук	3(-3)
Своевременность предоставления деловой документации учител.предм.	3(-3)
Нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, низкая исполнительская дисциплина	до -10
Нарушения требований к работе с документацией	до -5
Несвоевременность заполнения журнала оперативного контроля	до -3
Несвоевременность сообщения администрации школы о конфликтах, травмах, происшествиях в классе, пропусках уроков	до -5
Несоответствие внешнего вида учащихся класса (спортивная форма только на уроках физкультуры)	до -2

2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей директора, заведующих предметными кафедрами школы-гимназии № 1 по согласованию с профсоюзным комитетом.

При установлении премии следует учитывать:

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

Критерии и расчет показателя премии за высокие результаты работы отражены в таблице

Таблица 2.

Критерии, расчет показателя	
Участие в инновационной деятельности, ведение научной, опытно-экспериментальной работы, внедрение новых учебно-методических комплексов	до 5
Активное участие в методической работе (педсоветы, конференции, семинары, заседания, круглые столы, методические объединения) любого уровня	до 5
Работа в лагере дневного пребывания детей	до 5
Участие в проведении ЕГЭ и ГИА	до 5
Активное участие в конкурсах, смотрах, олимпиадах	до 5
Эффективность работы классного руководителя, её позитивные результаты, организация совместной работы с родителями и учащимися	до 5
Наставничество	до 5
Выполнение особо важной работы, не предусмотренной должностными обязанностями	до 5
Образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции	до 5
Образцовое качество выполняемых работ	до 5
Инициативность, самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач	до 5
Наличие опубликованных собственных методических разработок, имеющих соответствующий гриф и выходные данные:	
городского уровня	1
республиканского уровня	2

всероссийского уровня	3
Наличие опубликованных статей, научных публикаций, имеющих соответствующий гриф и выходные данные:	
городского уровня	1
республиканского уровня	2
всероссийского уровня	3
Публичное представление собственного педагогического опыта в форме открытого урока (занятия)	до 5
Выступления на научно-практических конференциях, семинарах, секциях, проведение мастер-классов.	до 5
Общественная активность педагога: участие в экспертных, апелляционных комиссиях, в жюри профессиональных, творческих конкурсов, олимпиад, творческих группах.	до 5
Качество знаний обучающихся по результатам итоговой аттестации в форме ЕГЭ	до 5
Качество знаний обучающихся по результатам итоговой аттестации в форме ГИА	до 5
Качество знаний по итогам внешнего/внутреннего мониторинга	до 5
Результаты участия обучающихся в предметных олимпиадах, имеющих официальный статус	до 5
Результаты участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях, имеющих официальный статус	до 5
Достижения обучающихся в мероприятиях, имеющих неофициальный статус	до 3

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 на основании представлений заместителей директора, заведующих предметными кафедрами школы-гимназии № 1 по согласованию с профсоюзным комитетом.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работнику одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

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

2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей директора, заведующих предметными кафедрами школы-гимназии № 1 по согласованию с профсоюзным комитетом.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденным локальным нормативным актом.

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

- специалистам;
- руководителю (по педагогической деятельности).

Размер надбавки за квалификационную категорию указан в таблице 3.

Таблица 3

Размер надбавки за квалификационную категорию	
Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию
Квалификационная категория (по педагогической деятельности): высшая категория первая категория	0,35
	0,2
Квалификационная категория (прочие специалисты, кроме педагогических работников): ведущий старший первая категория вторая категория	0,2
	0,15
	0,10
	0,05

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

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 учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

2.3.1. 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 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.

2.3.2. 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 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 надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

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) 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.

Размеры и условия осуществления выплаты премии по итогам работы для всех категорий работников устанавливаются в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения профсоюзного комитета на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Максимальным размером премии по итогам работы 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 администрации);
- 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.

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. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц может выплачиваться пропорционально отработанному времени.

2.5. Показатели, влияющие на уменьшение стимулирующих выплат или их лишение:

- нарушение правил внутреннего трудового порядка или недобросовестное исполнение должностной инструкции;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, детский травматизм в образовательном учреждении;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима в образовательном учреждении;

- обоснованные жалобы родителей;
- нарушение педагогической этики;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы образовательного учреждения;
- наличие дисциплинарного взыскания в форме выговора.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 726242342903868691666490759959119263676517201242

Владелец Тютюнник Лидия Ивановна

Действителен с 14.09.2023 по 13.09.2024