

Согласовано:
Председатель
профсоюзной организации



Протокол заседания профкома
№ от «01» октября 2019 г.

Утверждаю:
Директор МБОУ
Школа № 125



А.М.Абдразаков

от «01» октября 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников МБОУ Школа № 125 городского округа город Уфа Республики Башкортостан, установления персонального повышающего коэффициента

І. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатах работы, развитии творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.
2. Данное положение определяет условия и порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения, установления им персональных повышающих коэффициентов.
3. Источником установления иных стимулирующих выплат и премирования, персональных повышающих коэффициентов являются:
 - фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов учреждения;
 - экономия по фонду оплаты труда учреждения;
 - внебюджетные средства.

ІІ. Порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников

1. Иные стимулирующие выплаты, персональные повышающие коэффициенты могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, на период выполнения конкретной работы и др.
2. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются в процентном отношении к ставкам (должностным окладам) работников и (или) в абсолютном выражении. Их конкретный размер устанавливается комиссией по распределению и установлению иных стимулирующих выплат и премированию работников МБОУ Школа № 125 городского округа город Уфа Республики Башкортостан, руководителем учреждения в соответствии с «Положением о комиссии по распределению и установлению иных стимулирующих выплат и премированию работников МБОУ Школа № 125 городского округа город Уфа Республики Башкортостан» и критериями и механизмами оценки достижений работника МБОУ Школа № 125. При установлении стимулирующих выплат по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом.
3. Совокупный размер иных стимулирующих выплат и премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.
4. К работникам учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Иные стимулирующие выплаты и премии, персональные повышающие коэффициенты не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.

5. Порядок установления и размеры иных стимулирующих выплат руководителю учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

III. Перечень оснований (критериев) оценки достижений педагогического работника МБОУ Школа № 125 г.Уфы для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения

1. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются работникам учреждения по следующим основаниям: оценка результативности деятельности педагогических работников осуществляется посредством оценки его профессиональной деятельности с учетом достижений обучающихся.

2. С **20** по **25** число текущего месяца (установленные приказом руководителя образовательного учреждения сроки), (не менее чем за неделю до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в Комиссию заполненный **собственноручно оценочный лист**, содержащий самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их.

IV. Деятельность работника школы по каждому из оснований оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от достижения результатов:

оценка 2 балла - если результаты этого вида деятельности имеются, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить их положительную динамику;

оценка 1 балл - если результаты этого вида деятельности имеются, но они мало или недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

Критериями оценки достижений педагогических работников школы являются:

Показатели (критерии) оценки эффективности деятельности	Оценка выполнения (в баллах)	Условия получения выплаты	Периодичность
1. Учитель начальных классов			
Положительная динамика учебных достижений обучающихся (увеличение доли обучающихся, закончивших год на «хорошо» и «отлично») - до 10% обучающихся - от 11 до 30% обучающихся - от 31 до 50% обучающихся - свыше 50%	макс. кол-во баллов – 4 1 2 3 4	Выполнение показателей эффективности, при наличии финансовых средств (экономия по фонду оплаты труда)	1 раз в квартал
Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) - имеется - отсутствует	макс. кол-во баллов – 2 2 0		
Результаты независимой оценки качества (контрольных срезов (школьный, районный, городской,	макс. кол-во баллов – 2		

служба мониторинга) - подтверждение итоговых (годовых, четвертных) оценок на 75 % - менее 75%	2 0		
Уровень адаптации первоклассников к условиям обучения - 80-100% - 60-79% - 50-59% - ниже 50%	макс. кол-во баллов – 3 3 2 1 0		
Участие детей во внеурочных школьных мероприятиях -да -нет	макс. кол-во баллов – 2 2 0		
Использование электронных учебников и интернет-ресурсов в образовательном процессе - используются регулярно - используются эпизодически - не используются	макс. кол-во баллов – 2 2 1 0		
Работа по авторской программе, участие в экспериментальной деятельности, апробация, разработка программ курсов по выбору, предметных модулей, спецкурсов и др. - да - нет	макс. кол-во баллов – 3 3 0		
Проведение открытых уроков, мастер- классов, внеклассных мероприятий, демонстрирующих эффективное использование современных образовательных технологий - организуется и проводится - не организуется и не проводится	макс. кол-во баллов – 2 2 0		
Консультативная психолого-педагогическая работа с родителями по воспитанию детей в семье - регулярно проводится - проводятся нерегулярно - не проводятся	макс. кол-во баллов – 2 2 1 0		
Учет индивидуальных особенностей обучающихся (по результатам ВШК) -наличие -отсутствие	макс. кол-во баллов – 1 1 0		
Участие в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях, семинарах разных уровней - участие - организация и проведение - не принимает участия	макс. кол-во баллов – 2 1 2 0		

2. Учитель средних классов

<p>Положительная динамика учебных достижений обучающихся по предмету (увеличение доли обучающихся, закончивших год на «хорошо» и «отлично»)</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 10% обучающихся - от 11 до 30% обучающихся - от 31 до 50% обучающихся - свыше 50% 	<p>макс. кол-во баллов – 4</p> <p>1 2 3 4</p>	<p>Выполнение показателей эффективности, при наличии финансовых средств(экономия по фонду оплаты труда)</p>	<p>1 раз в квартал</p>
<p>Доля выпускников, успешно прошедших итоговую аттестацию</p> <ul style="list-style-type: none"> - 40-49% - 50-60% - 61-69% - свыше 70% 	<p>макс. кол-во баллов – 4</p> <p>1 2 3 4</p>		
<p>Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах (доля от общего количества обучающихся)</p> <ul style="list-style-type: none"> до 5% обучающихся от 6 до 10% обучающихся более 10% обучающихся <p>имеются призеры и победители республиканских и всероссийских олимпиад и конкурсов</p>	<p>макс. кол-во баллов – 4</p> <p>1 2 3 4</p>		
<p>Победа обучающихся в предметных олимпиадах</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьный уровень - районный уровень - городской уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень - международный уровень 	<p>макс. кол-во баллов – 6</p> <p>1 2 3 4 5 6</p>		
<p>Динамика индивидуальных образовательных результатов учащихся (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)</p> <ul style="list-style-type: none"> - имеется - отсутствует 	<p>макс. кол-во баллов – 2</p> <p>2 0</p>		
<p>Результаты независимых контрольных срезов (школьный, районный, городской, служба мониторинга)</p> <ul style="list-style-type: none"> - подтверждение итоговых (годовых, четвертных) оценок на 75 % - менее 75% 	<p>макс. кол-во баллов – 2</p> <p>2 0</p>		
<p>Освоение обучающимися образовательных стандартов по предметам по итогам полугодия</p> <ul style="list-style-type: none"> - успеваемость 90-100% 	<p>макс. кол-во баллов – 1</p> <p>1</p>		

- успеваемость ниже 90%	0		
Образовательные, учебно-исследовательские, творческие и иные проекты обучающихся	макс. кол-во баллов – 2		
- наличие	2		
- отсутствие	0		
Участие обучающихся во внеурочных школьных мероприятиях	макс. кол-во баллов – 2		
-да	2		
-нет	0		
Учет индивидуальных особенностей обучающихся, при обучении по предмету (по результатам ВШК)	макс. кол-во баллов – 1		
-наличие	1		
-отсутствие	0		
Использование современных форм кон- троля и оценки успешности обучения школьников (портфолио, зачеты, проекты и др.)	макс. кол-во баллов – 1		
- используются	1		
- не используются	0		
Создание электронных ресурсов для занятий	макс. кол-во баллов – 1		
- да	1		
-нет	0		
Использование электронных учебников и интернет-ресурсов в образовательном процессе	макс. кол-во баллов – 2		
- используются	2		
- не используются	0		
Работа по авторской программе, участие в экспериментальной деятельности, апробация, разработка программ курсов по выбору, предметных модулей, спецкурсов, преподавание в профильных лабораториях.	макс. кол-во баллов – 3		
- да	3		
- нет	0		
Проведение открытых уроков, мастер- классов, внеклассных мероприятий, демонстрирующих эффективное использование современных образовательных технологий	макс. кол-во баллов – 2		
- организуется и проводится	2		
- отсутствует	0		
Консультативная психолого- педагогиче- ская работа с родителями по воспитанию детей в семье	макс. кол-во баллов – 2		
- регулярно проводится	2		
- проводятся не регулярно	1		
- не проводятся	0		

Участие педагога в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях, семинарах разных уровней - участие - организация и проведение - не принимает участия	макс. кол-во баллов – 2 1 2 0		
Педагог-библиотекарь			
1. Сохранение и развитие библиотечного фонда: - сохранение библиотечного фонда - не сохранение	макс. кол-во баллов – 1 1 0	Выполнение показателей эффективности, при наличии финансовых средств (экономия по фонду оплаты труда)	1 раз в квартал
2. Организация и проведение общешкольных мероприятий - участвует - не принимает участия	1 0		
Дворник			
1. Уборки территории: - высокое качество - низкое качество	макс. кол-во баллов – 2 2 0	Выполнение показателей эффективности, при наличии финансовых средств (экономия по фонду оплаты труда)	1 раз в квартал
2. Участие на субботниках и дополнительных видах работ: - участвует - не участвует	1 0		
Заведующий хозяйством			
1. Организация и контроль всех видов работ: - высокое качество - низкое качество	макс. кол-во баллов – 2 1 0	Выполнение показателей эффективности, при наличии финансовых средств (экономия по фонду оплаты труда)	1 раз в квартал
2. Участие на субботниках и дополнительных видах работ: - участвует - не участвует	1 0		
Секретарь			
1. Ведение делопроизводства - высокое качество - низкое качество	макс. кол-во баллов – 1 1 0	Выполнение показателей эффективности, при наличии финансовых средств (экономия по фонду)	1 раз в квартал

V. Перечень оснований (критериев) для премирования и установления повышающего коэффициента.

1. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются работникам учреждения по следующим основаниям:

№	Категории работников	Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат	Максимальный размер выплат к ставке
1	Весь персонал	- высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины - напряженность, интенсивность труда	30% 70%
2	Педагогические работники	- работа в классах компенсирующего обучения - наличие ведомственных знаков отличия, наград РФ - наличие ведомственных знаков отличия и наград РБ - наставничество, работа с молодыми педагогами - руководителям ШМО, РМО. - учителям- предметникам обязательных экзаменов ЕГЭ в выпускных классах	10% 15% 15% 10% 40% 40%
3	Заместители руководителя	- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса - организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям - высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся - организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.) - сохранение контингента обучающихся - формирование благоприятного психологического климата в коллективе - обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении	50%
4	Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе; (завхоз)	- обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни; - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; - своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др.	20% 15% 10%
5	Педагог-Библиотекарь; (библиотекари)	- сохранение и развитие библиотечного фонда - содействие педагогическому коллективу в организации учебно-воспитательного процесса - высокая читательская активность обучающихся	15% 15% 10%

		- содействие и участие в общешкольных, районных (городских) мероприятиях	15%
		- оформление стационарных, тематических выставок	10%
		- внедрение информационных технологий в работу библиотеки	15%
6	Учебно - вспомогательный персонал (старший вожатый, лаборант, секретарь-машинистка и др.)	- качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.)	20%
		- содействие в организации общешкольных и районных (городских) мероприятий	10%
		- оформление тематических выставок	10%
7	Обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию зданий, сторожа, уборщики служебных помещений, гардеробщики и др.)	- содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин	15%
		- качественное проведение генеральных уборок	10%
		- активное участие в ремонтных работах	10%
		- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	15%
		- качественное приготовление пищи, обеспечение бесперебойной работы столовой	20%
8	Председатель профкома, члены профкома, уполномоченный профкома по охране труда	Содействие стабильной работе коллектива, выполнение общественно значимой для учреждения работы, активное участие в мероприятиях различного уровня, активная работа по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения и др.	50%
			20%

Размер иных стимулирующих выплат конкретному работнику определяется пропорционально набранной им сумме баллов в соответствии с Перечнем и в зависимости от максимального размера выплат к ставке заработной платы (оклада).

2. По основаниям, указанным в Перечне, может осуществляться премирование работников учреждения.

3. Премирование работников также может осуществляться:

- по итогам работы за учебный год – в размере до одной ставки заработной платы (оклада);
- за выполнение конкретной работы – до 50% ставки заработной платы (оклада);
- к Международному Дню учителя – 1000 рублей;
- к Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины) – 1000 рублей;
- к юбилейным датам работников (50 лет (женщинам), 60 лет (мужчинам) – в размере ставки заработной платы (оклада);
- в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами - до 1000 рублей;
- по другим основаниям.

4. По основаниям, указанным в Перечне, работникам учреждения (за исключением руководителя) могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты. Размер персонального повышающего коэффициента – до 1,85. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в зависимости от количества набранных работником баллов

5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения аттестационной комиссии (комиссии по оценке эффективности деятельности работников), в состав которой входит представитель профкома.

6. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем, с учетом мнения территориальной профсоюзной организации.

VI. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы.

5.1. В случае несогласия с решением Комиссии о распределении стимулирующей части заработной платы работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.