

Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение средняя общеобразовательная школа с. Миловка муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан

Согласовано

Председатель первичной профсоюзной организации

Л.М. Зулькарнаева

«18» 10 2019г.

Утверждаю

Директор МОБУ СОШ с. Миловка

А.П. Кирилов

Приказ № 388-ОД от 26.10.2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования, установления персонального повышающего коэффициента работникам

І. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средняя общеобразовательная школа с. Миловка муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан (далее – МОБУ СОШ с. Миловка) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатов 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 МОБУ СОШ с. Миловка, установления им персональных повышающих коэффициентов.
3. Источником установления иных стимулирующих выплат и премирования, персональных повышающих коэффициентов являются:
 - субсидии, поступающие в установленном порядке из бюджета Республики Башкортостан и бюджета муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан;
 - экономия по фонду оплаты труда МОБУ СОШ с. Миловка;
 - средства от приносящей доход деятельности.

ІІ. Порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников

- 2.1. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно (или поквартально, или по наличию экономии по фонду оплаты труда) по итогам работы работника за предыдущий период.
- 2.2. Размеры выплат стимулирующего характера определяются на основании критериев и показателей оценки качества профессиональной деятельности работников, установленных в МОБУ СОШ с. Миловка в соответствии с его уставными задачами и в пределах фонда оплаты труда. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работника, по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

2.3. Итоговая сумма баллов, по которым определяется размер стимулирующих выплат, определяется комиссией по установлению персональных повышающих коэффициентов, распределению и расчету стимулирующих надбавок и доплат педагогическим и другим работникам МОБУ СОШ с.Миловка (далее комиссия) на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

2.4. Расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты работникам, делится на общее количество набранных работниками баллов. Исходя из количества набранных работником баллов, производится определение суммы выплат стимулирующего характера: стоимость одного балла умножается на количество установленных работнику баллов.

2.5. Размер выплат стимулирующего характера работникам школы утверждаются приказом директора на основании протокола комиссии.

2.6. Совокупный размер иных стимулирующих выплат и премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

2.7. К работникам учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Иные стимулирующие выплаты и премии не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.

2.8. Премияльный фонд рассчитывается для каждой группы персонала:

I группа - педагогический персонал: учитель, социальный педагог, педагог-психолог, логопед, старшая вожатая, преподаватель-организатор ОБЖ

II группа - административный персонал: заместитель директора, заведующая библиотекой.

III группа - учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал: лаборант, библиотекарь, сторож, уборщик, секретарь, делопроизводитель.

2.9. Порядок установления и размеры иных стимулирующих выплат руководителям учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

III. Условия и порядок отмены или уменьшения стимулирующих выплат

3. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые работнику школы, могут быть отменены или уменьшены (на 1 - 3 балла) на основании учетной документации непосредственных руководителей работника (в соответствии с административным функционалом) по следующим причинам:

- нарушение трудовой и производственной дисциплины (опоздание, однократное отсутствие на работе без уважительной причины);
- невыполнение (неудовлетворительное выполнение) должностных обязанностей и приказов по школе;
- несоблюдение сроков и качества отчетности (в т.ч. по питанию и ведению электронного журнала);
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;

- несоблюдение работником норм и правил техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил противопожарной безопасности;
- в случае обоснованных жалоб родителей (законных представителей) обучающихся на действия работника школы.

IV. Перечень показателей и критериев оценки эффективности труда работников МОБУ СОШ с. Миловка для премирования и установления стимулирующих (далее Перечень)

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

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения	Баллы
1	2	3
Педагогические работники	Достижения обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах, фестивалях с учетом их ранга (очные, дистанционные): - муниципальный уровень – 5 - республиканский уровень – 6 - всероссийский уровень - 7	Баллы суммируются и даются за каждого победителя, призера
	Открытые уроки, открытые дни: - школьный уровень - 2 - муниципальный уровень – 3 - республиканский уровень – 4 - всероссийский уровень - 5	0-5
	Мастер-классы, профессиональные конкурсы педагогов, участие в экспериментальной, научно-методической работе: - школьный уровень - 1 - муниципальный уровень – 3 - республиканский уровень – 4 - всероссийский уровень - 5	0-5
	Обобщение и предъявление передового педагогического опыта на заседаниях педагогического совета, административных совещаний, на заседания ШМО, на конференциях, семинарах и т.д.: - школьный уровень - 1 - муниципальный уровень – 2 - республиканский уровень – 3 - всероссийский уровень - 4	0-4
	Публикации, презентации деятельности	0-4

педагогов в СМИ (в т.ч. в сети интернет) с обязательным предъявлением сертификата и статьи на электронном и бумажном носителях: - муниципальный уровень – 2 - республиканский уровень – 3 - всероссийский уровень - 4	
Работа в экспертных и аттестационных комиссиях, творческих группах, организаторы ЕГЭ, ОГЭ, наблюдатели на олимпиадах: - школьный уровень - 1 - муниципальный уровень – 2 - республиканский уровень – 3	0-3
Выполнение функций руководства ШМО (своевременная сдача отчетов, качественное ведение документации, исполнительская дисциплина).	0-2
Индивидуальная работа с детьми (одарёнными и слабоуспевающими).	0-5
Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков, направлений внеурочной деятельности без уважительной причины, посещение на дому (документально подтвержденная и запрототолированная работа).	0-2
Разработка авторских программ кружков, внеурочной деятельности, элективных курсов и др. Организация работы учителя во внеурочной деятельности по предмету (проведение предметной недели, посещение театров, музеев, организация экскурсий), качество проведения мероприятий.	0 - 5
Повышение квалификации: курсы, вебинары, семинары (очные, дистанционные).	0-5
Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций, обеспечение позитивных межличностных отношений между учащимися, учащимися и родителями.	0-4
Соответствие внешнего вида обучающихся (по результатам отчета дежурного класса), сотрудничество родителей со школой (участие в мероприятиях), организация питания (охват питанием, своевременное списание питания),	0-4

	положительный результат посещения родительских собраний родителями обучающихся (лист регистрации с подписью родителей).	
	Участие в общественной социально - значимой деятельности.	0-5
	Своевременная сдача документации, качественное оформление документов педагогами, классными руководителями.	0-5
	Состояние учебного кабинета, оформление классного уголка, уголка безопасности, «Сегодня на уроке».	0-5
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (заполнение электронных журналов, ведение журналов по технике безопасности, ведение личных дел учащихся, организация рабочего места педагога).	0 - 5
	Своевременное оформление документации	0-5
Заместители руководителя	Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	0 – 2
	Выполнение особо важных (срочных) работ в срок их проведения	0 – 2
	Качественная подготовка ОУ к новому учебному году	0 – 2
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно - воспитательного процесса	0 – 2
	Организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям	0 – 2
	формирование благоприятного психологического климата в коллективе	0 – 2
	обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении	0 – 2
	организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.)	0 – 2
	сохранение контингента обучающихся	0 – 2
	состояние отчетности, документооборота в учреждении	0 – 2
Заместитель руководителя по административно-	обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности,	0 – 2

хозяйственной части	охраны труда и жизни	
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	0 – 2
	своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса	0 – 2
Педагог-библиотекарь	сохранение и развитие библиотечного фонда; содействие педагогическому коллективу, учащимся в организации учебно-воспитательного процесса;	0 – 2
	пропаганда чтения как формы культурного досуга; высокая читательская активность обучающихся;	0 – 2
	содействие и участие в общешкольных, районных (городских) мероприятиях;	0 – 2
	оформление стационарных, тематических выставок; внедрение информационных технологий в работу библиотеки; формирование актива библиотеки	0 – 2
Учебно - вспомогательный и обслуживающий персонал	качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчётности и т.д.	0 – 2
	оформление тематических выставок	0 – 2
	содействие в организации школьных, сельских и районных мероприятий	0 – 2
	высокий уровень исполнительской дисциплины	0 – 2
	содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПиН	0 – 2
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0 – 2
	качественное приготовление пищи, обеспечение бесперебойной работы столовой	0 – 2
	активное выполнение заявок по устранению технических неполадок	0 – 2
	проведение генеральных уборок высокого качества	0 – 2

2. Размер иных стимулирующих выплат конкретному работнику определяется пропорционально набранной им сумме баллов в соответствии с Перечнем, исходя из стоимости одного балла, определенной в зависимости от выделенных на эти

цели средств. При этом выплаты работнику максимальными размерами не ограничиваются.

3. Поощрение работников МОБУ СОШ с.Миловка

3.1. В качестве морального поощрения является награждение Почетной грамотой, а в качестве материального поощрения – выплата одноразовой премии.

3.2. К награждению представляются работники, проработавшие в МОБУ СОШ с.Миловка не менее 3 лет, не имеющие нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка в течение последнего года работы.

3.3. Все документы по награждению вкладываются в личные дела работника, в трудовой книжке производится запись о награждении Почетной грамотой.

3.4. Награждение Почетной грамотой и премирование производится одним приказом.

3.5. Премирование работников также может осуществляться:

- по итогам работы за учебный год – в размере до одной ставки заработной платы (оклада);

- по итогам подготовки образовательного учреждения к новому учебному году – в размере до одного должностного оклада;

- к Международному Дню учителя, ко Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины), в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами, праздничными днями – в размере до одной ставки заработной платы (оклада);

- победитель конкурса «Учитель года» (школьный этап) – в размере до одной ставки заработной платы (оклада);

- за участие в районном конкурсе «Учитель года» - в размере до одной ставки заработной платы (оклада);

- призёр районного конкурса «Учитель года» - в размере до 1,85;

- победитель районного конкурса «Учитель года» - в размере до 1,85;

- за участие в республиканском конкурсе «Учитель года» - в размере до 1,85;

- лауреатам республиканского конкурса «Учитель года» - в размере до 1,85.

3.6. По основаниям, указанным в Положении об оплате труда МОБУ СОШ с.Миловка (за исключением руководителя) могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты. Размер персонального повышающего коэффициента – до 1,85.

4.7. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем МОБУ СОШ с.Миловка персонально в отношении конкретного работника на основании решения созданной в школе комиссии (комиссии по распределению стимулирующих выплат).

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

4.9. Выплаты персональных повышающих коэффициентов, иных стимулирующих выплат, премирования работников учреждения, определяются руководителем учреждения с учетом обеспеченности финансовыми средствами.