

С учетом мотивированного мнения

Председатель ППО

 Т.И. Боровцова

Протокол заседания профкома

№ « 5 » 26.12. 2016г.

Приложение № 3  
к коллективному договору  
УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ Школа №131  
 А.А. Чернова  
« 26 » 12. 2016г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления иных стимулирующих выплат (премировании, единовременных выплатах и персональных повышающих коэффициентах) работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Школа № 131 городского округа город Уфа Республики Башкортостан

### I. 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 (премировании, единовременных выплатах и персональных повышающих коэффициентах) работникам учреждения.
3. Источником установления иных стимулирующих выплат (премировании, единовременных выплатах и персональных повышающих коэффициентах) являются:
  - фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов учреждения;
  - экономия по фонду оплаты труда учреждения;
  - внебюджетные средства.

### II. Порядок установления иных стимулирующих выплат (премировании, единовременных выплатах и персональных повышающих коэффициентах) работникам

1. Иные стимулирующие выплаты (премирование, единовременные выплаты и персональные повышающие коэффициенты) могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, месяц, на период выполнения конкретной работы и др.
2. Иные стимулирующие выплаты устанавливаются в денежном выражении. Их конкретный размер устанавливается руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета учреждения и оформляется соответствующим приказом.
3. Совокупный размер иных стимулирующих выплат (премий, единовременных выплат, персональных повышающих коэффициентов) 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 (премии, единовременные выплаты, персональные повышающие коэффициенты) не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы.
5. Порядок установления и размеры иных стимулирующих выплат руководителю учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

### III. Перечень оснований (критериев) для установления иных стимулирующих выплат (премировании, единовременных выплатах и персональных повышающих коэффициентах) работникам учреждения (далее Перечень)

1. Иные стимулирующие выплаты (премирование, единовременные выплаты и персональные повышающие коэффициенты) устанавливаются работникам учреждения по следующим основаниям:

Категории работников	Перечень оснований(критериев) для начисления иных стимулирующих выплат	Максимальный балл
Весь персонал	– высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины;	5
	– напряженность, интенсивность труда;	5
	– выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения;	8
	– участие в подготовке образовательного учреждения к новому учебному году;	4
Педагогические работники и прочий педагогический персонал (воспитатели ГПД, педагоги-психологи, социальные педагоги, вожатые, учитель-логопед)	– высокие показатели, стабильность и рост качества обучения по предмету, динамика учебных достижений обучающихся (по итогам четверти, полугодия, года)	4
	– ведение работы в условиях проведения апробации и внедрение новых образовательных стандартов;	3
	– подготовка учащихся к итоговой аттестации	5
	– достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа: высокий удельный вес выпускников 9-х и 11-х классов, сдавших итоговую аттестацию в форме ОГЭ и ЕГЭ и набравших высокий бал;	6
	– участие обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, НПК, конкурсах, соревнованиях и т.д. с учетом их уровня:	6
	• российский уровень;	5
	• республиканский уровень;	3
	• городской уровень	2
	• районный уровень;	2
	– достижения обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, НПК, конкурсах, соревнованиях и т.д. с учетом их уровня:	8
	• российский уровень;	6
	• республиканский уровень	4
	• городской уровень	3
	• районный уровень	3
– результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися, выравнивания и коррекция знаний;	2	
– индивидуальная работа с детьми, в том числе:		
• одаренными;	4	
• отстающими в усвоении учебного материала;	2	
– организация внеурочной работы с обучающимися (ведение секций, кружков, клубов на безвозмездной основе)	5	
– снижение (отсутствие) количества обучающихся состоящих на учете : в комиссии по делам несовершеннолетних;	3	

в школе; (по итогам полугодия).	
– снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины (по итогам календарного месяца);	3
– участие педагога в методической работе (экспериментальной, научно-методической, исследовательской , семинарах, конференциях, методических объединениях, профессиональных конкурсах, открытых уроках, и др.; )	6
– достижения педагога в методической работе(экспериментальной, научно-методической, исследовательской , семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках, и др.; )	7
– разработка и внедрение авторских программ, программ элективных курсов и др.;	8
– участие педагога в разработке программы развития ОУ, образовательной программы, коллективного договора;	4
– использование в образовательном процессе:	4
<ul style="list-style-type: none"> <li>• здоровьесберегающих технологий</li> <li>• информационных технологий на уроке;</li> <li>• информационных технологий во внеурочной деятельности (ведение электронных дневников, журналов);</li> </ul>	
– повышение квалификации работника (дистанционное обучение, обучение на платной основе по инициативе работника);	5
– организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями (законными представителями) по воспитанию детей в семье;	3
– результативность работы классного руководителя (уровень воспитанности учащихся, качественная работа с родителями(законными представителями), охват учащихся дополнительным образованием, организация досуга учащихся, охват горячим питанием и др.);	5
– наличие ведомственных знаков отличия и наград РФ;	2
– наличие ведомственных знаков отличия и наград РБ;	1
– наставничество, работа с молодыми педагогами ;	1
– участие в общественной работе ОУ;	4
– руководство ШМО;	3
– стабильное сохранение контингента учащихся (по итогам полугодия, года);	2
– обеспечение и создание безопасных условий обучения	3
– содействие в организации или проведение общешкольных, районных, городских мероприятий ;	5
– организация и сотрудничество с УДО ;	2
– организация работы органов ученического	3

	самоуправления;	
Административно-управленческий персонал (заместители руководителя по УВР и ВР)	– обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования ОУ;	5
	– высокое качество подготовки и исполнение административно-управленческих решений, распорядительных документов, локальных актов;	6
	– высокая координация работы учителей, других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов; качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации;	6
	– организация повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня;	3
	– своевременный и высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;	6
	– организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям	5
	– высокий уровень организации и проведения государственной итоговой и промежуточной аттестации учащихся;	6
	– высокие показатели работы методических объединений ОУ, результативное участие в муниципальных, городских, республиканских и российских мероприятиях;	6
	– создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, своевременное выполнение предписаний надзорных органов;	4
	– организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.)	3
	– стабильное сохранение контингента учащихся ( по итогам полугодия и года);	2
	– формирование благоприятного психологического климата в коллективе;	2
	– качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении;	3
	– хорошее состояние отчетности, документооборота в учреждении ;	4
– своевременное предоставление отчетов и информации в вышестоящие органы	4	
– эффективная организация работы учреждения в 2 смены.	3	
Заместитель руководителя по административным вопросам	– обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса в соответствии с СанПиН; – своевременное выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и технике	3 5

вно-хозяйственной работе	безопасности ;	
	– высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;	8
	– своевременное и эффективное использование бюджетных средств ;	3
	– своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др.	4
Зав.библиотекой	– сохранение и развитие библиотечного фонда;	4
	– содействие педагогическому коллективу в организации учебно-воспитательного процесса;	3
	– высокая читательская активность учащихся;	3
	– содействие и участие в общешкольных, районных, городских мероприятиях;	4
	– оформление стационарных, тематических выставок;	2
	– внедрение информационных технологий в работу библиотеки;	4
Специалист по охране труда	– создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, своевременное выполнение предписаний надзорных органов;	4
	– своевременный контроль за обучением по охране труда работников ;	3
	– своевременная и качественная разработка инструкций и других локальных актов по ОТ и ТБ;	5
	– обеспечение и эффективное взаимодействия с вышестоящими органами по ОТ и ТБ;	3
	– своевременная и качественная подготовка отчетности;	3
Учебно-вспомогательный персонал (лаборант, секретарь-машинистка, делопроизводитель)	– качественное ведение делопроизводства;	5
	– качественное ведение личных дел учащихся и сотрудников;	2
	– своевременная и качественная подготовка отчетности;	3
	– содействие в организации общешкольных и районных, городских мероприятий;	3
	– обеспечение сохранности и содержание в образцовом порядке оснащений закрепленных кабинетов;	2
	– своевременное предоставление информации по учету военнообязанных ;	2
	– своевременный контроль за прохождением медицинского осмотра работниками ОУ и подготовка соответствующих документов	3
Обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию зданий, сторожа,	– содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин;	3
	– качественное и своевременное проведение генеральных уборок ;	2
	– активное участие в работах по подготовке ОУ к новому учебному году;	7

уборщики помещений, гардеробщики, вахтеры.)	– оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	4
	– обеспечение сохранности и содержание в образцовом порядке кабинетов, рекреаций;	3
Председатель профкома, члены профкома, уполномоченный профкома по охране труда	– содействие стабильной работе коллектива;	3
	– выполнение общественно значимой для учреждения работы, активное участие в мероприятиях различного уровня;	5
	– активная работа по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения ;	3
	– организация работы по отдыху сотрудников и детей сотрудников	4

2. Для определения размеров стимулирующих выплат определяется стоимость одного балла шкалы оценки (СОБ) по формуле

$СОБ = СЧФОТ * 0,6 / \Sigma МБУ$ , где

СЧФОТ – стимулирующая часть месячного фонда оплаты труда;

$\Sigma МБУ$  – сумма максимально возможных баллов учителей в соответствии со шкалой оценки качества труда учителей.

3. Размер стимулирующей выплаты учителю (PCY) определяется по формуле:

$PCY = СОБ * ФБУ$ , где

СОБ – стоимость одного балла;

ФБУ – фактические баллы учителя в соответствии с критериями и шкалой оценки качества труда учителей.

4. Иные стимулирующие выплаты ( единовременные выплаты, премии) работникам учреждения могут также устанавливаться:

к Международному Дню учителя – до 3000 рублей;

ко Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины) – до 1000 рублей;

в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами - до 2000 рублей;

по итогам работы за учебный год –до 5 000 рублей;

за качественную подготовку к государственной итоговой аттестации и высокие результаты – до 5 000 рублей;

за организацию летней оздоровительной работы – до 3000 рублей;

за активное участие в подготовке ОУ к новому учебному году –до 5 000 рублей;

за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в свободное от основной работы время – до 5 000 рублей;

5. Размер выплат работнику зависит от объема средств, выделенных на осуществление иных стимулирующих выплат.

6. По основаниям, указанным в Перечне, работникам учреждения (за исключением руководителя) могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты. Размер персонального повышающего коэффициента от 0 до 1,85 (максимальный размер персонального повышающего коэффициента определяется руководителем учреждения с учетом обеспеченности финансовыми средствами).

7. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.