



Согласовано:
Председатель профсоюзной организации
3.Ф.Гареева
Протокол заседания профкома
№ 3 от «30» 03 2015 г.

Утверждено:
Директор МБОУ СОШ № 79
Р.Н.Сыртланов
Приказ
№ 153 от «30» 03 2015 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления иных стимулирующих выплат
и премирования работников учреждения, установления
персонального повышающего коэффициента
МБОУ СОШ № 79

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 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.

II. 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 (баллами) к ставкам (должностным окладам) работников и (или) в абсолютном выражении. Их конкретный размер устанавливается руководителем учреждения 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) для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения (далее Перечень)

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

Категории работников	Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат	Баллы
1. Весь персонал	1. высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	1
	2. напряженность, интенсивность труда, в том числе за работу в ЦВСНП из расчета количество часов x стоимость одного часа x на коэффициент (высшее образование-5%, категория – 35% или 55%+ индивидуальное обучение- 20%)	1
	3. выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения	1
	4. качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	1
	5. эффективная работа профсоюзного комитета	2
	6. охрана труда в школе	2
	7. охрана детства	2
	8. деятельность по озеленению школы	2
	9. ведение школьной документации	1
	10. выполнение печатных работ	2
	11. работа по содержанию и благоустройству территории	1
	12. проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональным обязанностям	2
	13. активное участие в мероприятиях школы	2
2. Педагогические работники	1. качество образования, динамика учебных достижений обучающихся	1
	2. достижения обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их уровня:	

	- республиканский уровень	2
	- районный (городской) уровень	2
	3. результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	1
	4. индивидуальная работа с детьми, в том числе одаренными, а также отстающими в усвоении учебного материала	1
	5. организация внеурочной работы	1
	6. снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	1
	7. снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	1
	8. участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсов, открытых уроках	2
	9. разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов и др.	2
	10. использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	1
	11. повышение квалификации	1
	12. организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье	1
	13. наставничество, работа с молодыми учителями	1
	14. подготовка учащихся к ЕГЭ, ГИА	2
	15. высокие результаты ЕГЭ, ГИА	2
	16. использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе	2
	17. вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов	2
	18. организация и проведение тематических мероприятий, предметных декад, фестивалей и т.п.	1
	19. высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.п.)	1
	20. образцовое содержание кабинета, спортзала, мастерских	1
	21. руководство школьным сайтом	1
	22. руководство ШМО	1
	23. руководство школьным музеем	1
	24. организация и проведение мероприятий, способствующих укреплению здоровья учащихся	1
	25. руководство школьным сайтом	1
	26. реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	2
	27. организация (участие) системных исследований, мониторинга, индивидуальных достижений обучающихся	2
	28. динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной, итоговой аттестации)	2

	29. реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	2
	30. участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др., их результативность	2
	31. участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс» и др.)	2
	32. участие педагогов в разработке и реализации основной образовательной программы	2
	33. организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	2
	34. работа с детьми из социально неблагополучных семей	2
	35. создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и др.)	2
3. Заместители руководителя	1. высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	2
	2. организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям	2
	3. высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	2
	4. организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.)	1
	5. сохранение контингента обучающихся	1
	6. формирование благоприятного психологического климата в коллективе	1
	7. обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении	1
	8. состояние отчетности, документооборота в учреждении	1
	9. работа учреждения в 2 смены	1
	10. организация предпрофильного обучения	1
	11. организация профильного обучения	1
	12. эффективная работа Совета по профилактике безнадзорности и правонарушений	1
	13. организация образовательного процесса с детьми начальных классов	2
	14. организация питания	2
	15. выполнение обязанностей временно отсутствующего директора школы без освобождения от основной работы	2
	16. создание оптимальных условий для профессионального роста педагогов	1
	17. выполнение ВШК, плана воспитательной работы	1
4. Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе	1. обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни	1
	2. высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	2
	3. своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др.	1
5. Зав.	1. сохранение и развитие библиотечного фонда	1

библиотекой, библиотекарь	2. содействие педагогическому коллективу в организации учебно-воспитательного процесса	1
	3. высокая читательская активность обучающихся	1
	4. содействие и участие в общешкольных, районных (городских) мероприятиях	1
	5. оформление стационарных, тематических выставок	1
	6. внедрение информационных технологий в работу библиотеки	1
6. Учебно-вспомогательный персонал (старший вожатый, педагог-психолог, социальный педагог, лаборант, секретарь, делопроизводитель)	1. качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.)	2
	2. содействие в организации общешкольных и районных (городских) мероприятий	1
	3. оформление тематических выставок	1
	4. результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	1
	5. своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	2
7. Обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию зданий, сторожа, уборщики помещений, гардеробщики)	1. содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин	2
	2. качественное проведение генеральных уборок	1
	3. активное участие в ремонтных работах	1
	4. оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1
	5. качественное обеспечение сохранности имущества	1
	6. выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	1
	7. за большой объем выполняемых работ по содержанию школьных зданий, сооружений и сетей	2

2. Деятельность работника 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 имеются, но они мало или недостаточно эффективны.

3. 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 (окладу).

4. Размеры иных стимулирующих выплат работникам могут также определяться исходя из стоимости одного балла, определенной в зависимости от выделенных на эти цели средств. При этом выплаты работнику максимальными размерами не ограничиваются.

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

6. 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 – от 1000 рублей;
- ко Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины) – от 1000 рублей;
- к юбилейным датам работников (50 лет, 55 лет (женщинам), 60 лет (мужчинам) – в размере до ставки заработной платы (оклада);
- в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами - до 1000 рублей;

7. По основаниям, указанным в Перечне, работникам учреждения (за исключением руководителя) могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

8. 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 созданной в учреждении комиссии (комиссии выборного органа совета трудового коллектива), в состав которой входит представитель профкома.

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

Прошито и пронумеровано
6/11244/11-14 (ОВ)
Директор МБОУ СОШ № 7



