

Согласовано:
председатель профкома
Е.Н.Сорокина
Протокол от 31.08 2017г. № 73

Принято
на общем собрании
трудового коллектива
протокол от 31.08 2017г. № 9

Утверждено
приказом от 31.08 2017 г № 436
Директор МБОУ Школа № 71
О. С. Алексеева



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления стимулирующих выплат
за результативность и качество профессиональной деятельности,
премирования и оказания материальной помощи работникам
МБОУ Школа №71
городского округа город Уфа

I. Общие положения

1.1. 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.

1.2. Данное положение определяет условия и порядок установления стимулирующих выплат и премирования работников учреждения, установления им персональных повышающих коэффициентов, оказания материальной помощи.

1.3. Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, предоставляемого работнику в особых случаях на основании личного заявления.

1.4. Источником установления стимулирующих выплат и премирования, персональных повышающих коэффициентов, оказания материальной помощи являются:

- фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов учреждения;
- экономия по фонду оплаты труда учреждения;
- внебюджетные средства.

II. Порядок установления стимулирующих выплат
и премирования работников

2.1. Стимулирующие выплаты, персональные повышающие коэффициенты могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, на период выполнения конкретной работы и др.

2.2. Стимулирующие выплаты и премии устанавливаются в абсолютном выражении. Их конкретный размер устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом.

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

2.4. К работникам учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. 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.

2.5. Порядок установления и размеры стимулирующих выплат, материальной помощи руководителю учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

III. Перечень оснований (критериев) для премирования и установления стимулирующих выплат работникам (далее Перечень)

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

Категории работников	Критерии для начисления иных стимулирующих выплат	Сроки	Баллы
1. Учитель-предметник			
1. Компетентность в организации информационной основы деятельности обучающихся	1. Использование ИКТ-технологий в образовательном процессе		1 б
	2. Использование возможностей дистанционного обучения		1 б
	3. Вовлечение учащихся в процессе создания мультимедийных продуктов		1 б
	4. Работа по формированию материальной базы кабинета, систематизация УМК, сохранность оборудования и пособий.		1 раз в четверть - 2б
2. Компетентность в разработке и реализации образовательных программ, мониторинг образовательной деятельности	1. Разработка программ элективных курсов, рабочих программ, целевых и индивидуальных программ.		2 б
	2. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты)		2 б
	3. Участие в конференциях, первенствах, круглых столах.		школа-1б район- 2б город- 3б респ.- 4б
	4. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы		2 б
3. Компетентность во владении современными образовательными технологиями	1. Эффективное и регулярное применение на уроках современных технологий		1 б
	2. Наличие учеников – участников в олимпиадах разного уровня, а также спортивных соревнованиях.		школа-1 б район- 2 б город- 3 б респ.- 4 б
	3. Наличие учеников – победителей в олимпиадах разного уровня, а также спортивных соревнованиях.		
	4. Обеспечение стабильности или положительной динамики в образовательных достижениях <i>слабоуспевающих</i> учащихся по сравнению с предыдущим периодом		2 б
	5. Динамика индивидуальных образовательных ре-		2 б

	зультатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)		
	6. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.		1 б
	7. Создание элементов образовательной инфраструктуры (музея, оформление кабинета, стендов по предмету и т.д)		2 б
4. Компетентность профессионально - личностного совершенства	1. Личное участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства		район- 2 б город- 4 б респ.- 5 б
	2. Выступление на семинарах, педсоветах, заседаниях методсоветов, участие в творческих группах по подготовке вышеперечисленных мероприятий.		школа- 1б район- 2 б город- 3 б респ.- 4 б
	3. Демонстрация достижений через открытые уроки, мастер-классы.		школа-3 б район-4 б город- 5 б
	4. Активное участие в проведении школьных мероприятий, предметных декад, линеек, концертов, конференций с учащимися		2 б
	5. Наличие публикаций в СМИ		3 б
	6. Члены жюри в предметных олимпиадах, творческих конкурсах		школа-1 б район-3 б
	7. Повышение квалификации.		2 б
	8. Качественная организация работы ШМО		
	9. Участие в коллективных педагогических проектах		2 б
5. Креативная компетентность	1. Работа по самообразованию.		2 б
	2. Степень <i>лично</i> го участия в проведении массовых мероприятий в школе.		3 б
6. Компетентность в субъект-объектных условиях деятельности	1. Оценка деятельности педагогического работника родителями (при отсутствии объективных жалоб)		1 раз в полугодие – 1 б
	2. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (проведение собраний, лекториев, бесед, посещение на дому и другое)		
7. Компетентность в осуществлении организационной деятельности.	1. Своевременная сдача документации		1 б
8. Классное руководство	1. Сохранение контингента учащихся		1 раз в четверть-1 б
	2. Посещаемость учащимися учебно-воспитательных мероприятий в школе		по плану- 1 б
	3. Сотрудничество с УДО и др. учреждениями		1 раз в полугодие – 1 б
	4. Наличие реализуемой эффективной воспитательной программы		1 раз в полугодие – 1 б
	5. Охват горячим питанием учащихся		1 раз в полугодие – 1 б
	6. Эстетическое оформление классного уголка		1 раз в

			полугодие – 1 б
	7. Наличие ученического самоуправления		1 раз в четверть- 0,5 б
	8. Наличие системы работы с родителями (планы, отчеты, протоколы)		1 раз в чет- верть-0,5 б
	9. Наличие активного взаимодействия с учителями-предметниками, школьным психологом, социальным педагогом		1 раз в четверть- 1 б
	10. Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб		1 б
Максимально возможная сумма баллов			72 б
2. Заместитель директора по АХЧ (завхоз)	1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы: - отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию в помещениях школы; - наличие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию помещений.		1 б 0 б
	2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда: - отсутствие предписаний госпожнадзора; - наличие предписаний госпожнадзора.		1 б 0 б
	3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ		2 б
	4. Соблюдение исполнительской дисциплины - наличие замечаний по исполнительской дисциплине сотрудника		1 б 0 б
	5. Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб - наличие жалоб, конфликтных ситуаций		1 б 0 б
	Максимально возможная сумма баллов		
3. Педагог-психолог	1. Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися.		1 б
	2. Исправление отклонений в психологическом развитии 50% и более учащихся, обратившихся за помощью (по результатам психолого-педагогических характеристик).		5 б
	3. Положительная динамика формирования профессиональной и корпоративной этики (определяется по результатам анкетирования, опросов, собеседования и т.д.).		2 б
	4. Соблюдение исполнительской дисциплины		1 б
	5. Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб		1 б
Максимально возможная сумма баллов			10 б
4. Социальный педагог	1. Качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.		1 б
	2. Положительная динамика в предупреждении правонарушений учащихся: - снятие с учета в школе - снятие с учета в комиссии по делам несовершенно-		2 б 3 б

	летних		
	3. Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб		1 б
	4. Соблюдение исполнительской дисциплины		1 б
Максимально возможная сумма баллов			8 б
5. Педагог-библиотекарь	1. Высокая читательская активность обучающихся		2 б
	2. Результативность пропаганды чтения как формы культурного досуга		1 б
	3. Результативность проведения общешкольных мероприятий и участия в городских мероприятиях и проектах		2 б
	4. Высокий уровень оформления тематических выставок		1 б
	5. Большой процент охвата подпиской на периодическую печать		2 б
	6. Качественное оформление заказа учебной литературы		2 раза в год –1 б; 1 раз в год –2 б.
Максимально возможная сумма баллов			10 б
6. Секретарь	1. Отсутствие замечаний по ведению документации		3 б
	2. Своевременное предоставление отчетов руководителю		1 б
	3. Отсутствие замечаний со стороны работодателя по вопросам заключения договоров с работниками школы и оформления дополнительных соглашений к ним		1 б
	4. Своевременное предоставление документов в военный комиссариат		1 б
	5. Уровень исполнительской дисциплины		1 б
	6. Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции		2 б
	7. Выполнение особо важной для школы работы		1 б
	8. Активная работа с общественностью		1 б
	9. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины		1 б
	10. Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб		1 б
Максимально возможная сумма баллов			13 б

2. Размер 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.

При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса; участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

IV. Премирование работников

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

4.2. 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 200 руб;

- ко Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины) – до 500 рублей;

- ко Дню пожилых людей (пенсионерам) – до 500 руб.;

- к юбилейным датам работников (50 лет, 55 лет (женщинам), 60 лет (мужчинам) – в размере до ставки заработной платы (оклада).

4.3. Премия начисляется за фактически отработанное время.

За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

V. Оказание материальной помощи работникам

5.1. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на оказание материальной помощи. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику на основании личного заявления работника.

5.2. Материальная помощь работникам может быть оказана в случае:

1.	Приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов, платные операции	до 4000 руб.
2.	Пострадавшим от стихийных бедствий, несчастных случаев на производстве, хищение личного имущества работника	до 3000 руб.
3.	Работникам, имеющим ребенка-инвалида до 16 лет	до 2000 руб.
4.	Смерть близких родственников работника, самого работника, неработающего пенсионера	до 1500 руб.
5.	Рождение ребенка в семье работника	до 1500 руб.
6.	Увольнение в связи с выходом на пенсию	до ставки
7.	Работникам при уходе в очередной отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение	до ставки
8.	Работникам, вступающим в брак	до 2000 руб.
9.	Ко Дню пожилых людей (пенсионерам)	до 500 руб.

5.3. Возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

5.3.1. Возможно оказание единовременной выплаты молодым специалистам в размере оклада (при наличии денежных средств).

5.4. Оказание материальной помощи производится только на основании решения приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.

5.5. Материальная помощь одному работнику может оказываться не более 1 раза в год, а при наличии финансовой возможности - и более 1 раза.

5.6. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.

VI. Заключительные положения

6.1. Решения о материальном стимулировании работников по любым основаниям могут быть приняты только в пределах размера стимулирующей части фонда оплаты труда школы, принятого на текущий финансовый год.

6.2. Суммы экономии средств от доли стимулирующей части фонда оплаты труда к концу финансового года распределяется в виде дополнительных выплат между работниками, достигшими в течение года наивысших положительных результатов педагогической деятельности и проявившими наибольшую активность в процедурах управления качеством образования в школе.