

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №3 села Иглино»
муниципального района Иглинский район
Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО

Трошина М.Ю.
Протокол № 12
от 11.05.12



УТВЕРЖДАЮ
Директор школы

Р.С. Ахатова

**Положение
о порядке установления стимулирующих выплат и премирования
работников школы**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей сотрудников и работников.

2. В соответствии с Положением об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений по Республике Башкортостан, утвержденным постановлением Указом Президента РБ от 22.03.2008г. №94 «О введении НСОТ работников государственных учреждений РБ» и Постановлением Правительства РБ от 27 марта 2008г. за № 94 "О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Республики Башкортостан" в заработную плату работников муниципальных общеобразовательных учреждений входят выплаты стимулирующего характера.

3. Виды, условия, размеры и порядок установления надбавок стимулирующего характера работникам школы учреждение устанавливает самостоятельно по согласованию с ППО. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах выделенных учреждению на эти цели средств или при условии экономии. Виды выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат, утвержденным Минздравсоцразвития России: - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, а также законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. К видам выплат стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, которые отражены в Приложении к Положению о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ОУ.

4. Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных и внештатных работников школы.

2 Порядок премирования

2.1. Премирование производится на основании аналитических материалов, представлений руководителей структурных подразделений о выполнении показателей и условий премирования соответствующий период: - по административно управленческому персоналу – руководителем ОУ; - по педагогическому и учебно-воспитательному персоналу – зам. директора по УВР; - по обслуживающему персоналу – зам. директора по АХЧ.

2.2. Премирование производится за фактически отработанное время в отчетном периоде, и может производиться по результатам работы за квартал, полугодие и год.

2.3. Возможно разовое премирование в течение года за высокий уровень проведения школьных мероприятий, активное участие в подготовке и проведении методических и педагогических мероприятий в школе, за высокое качество работы обслуживающего и вспомогательного персонала. А также премирование отдельных работников в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 - летие и далее).

2.4. Премия выплачивается в каждом конкретном случае, при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного в смете расходов по бюджету и может начисляться либо в фиксированном сумме в рублях, либо в процентном отношении к ставке (должностному окладу). Премии максимальными размерами не ограничиваются.

показатели и шкала показателей. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом

возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

3. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов, для учета динамики образовательных достижений.

4. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

4.1. Распределение фонда стимулирования осуществляется не реже 1 раза в полугодие при условии наличия фонда.

4.2. Премирование производится в связи с государственными и профессиональными праздниками в фиксированной сумме в рублях в пределах экономии фонда оплаты труда и при условии наличия экономии.

4.3. Из фактически отработанного времени исключаются периоды временной нетрудоспособности, очередных отпусков, отпусков без содержания.

4.4. Премии, выплачиваемые в соответствии с настоящим Положением, учитываются при начислении среднего заработка, в случаях, предусмотренных действующим законодательством

4.5. Для определения размера стимулирующих надбавок производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника. Вычисляется сумма баллов, полученных всеми работниками школы. Размер фонда стимулирующих надбавок, запланированный на отчетный период, разделить на общую сумму баллов, в результате получив денежный вес в рублях одного балла. Этот показатель умножается на сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику школы.

4.6. ППО школы согласовывает решение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам. Решение ППО оформляется протоколом.

4.7. На основании протокола ППО директор школы издает приказ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы.

5. Показатели, уменьшающие размер надбавок.

5.1. Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера могут быть произведены только с первой части стимулирующего фонда и обусловлены производственными и (или) управленческими нарушениями. К ним относятся:

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- невыполнение должностных обязанностей;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб.

Приложение

к Положению о порядке распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда работникам ОУ

№ п/п		пункт	Основание премирования
Учителя, воспитатели, соц педагог, психолог, логопед			<u>Участие в профессиональных конкурсах</u> район- в размере оклада республика-два оклада
			<u>Подготовка публикаций (статей)</u> интернет-1б печатный вариант-5б
			<u>Выступление на конференциях, педсоветах</u> школа-1б район-2б республика 4б
			<u>Проведение методического семинара, мастер-класса, пед. мастерской, открытого урока</u> школа-3б район-5б республика-10б

			<u>Инновационная и экспериментальная деятельность педагогов</u> 5б
			<u>Активное использование школьного сайта/дневника</u> 1б
			<u>Подготовка, организация и проведение внеклассной работы по предмету,</u> за каждое мероприятие 2б
			<u>Подготовка к ГИА по предметам</u> 5брусский язык, математика; 3бостальные предметы 1бза каждый предмет по ВПР 4 классы
			<u>Предметные олимпиады:</u> участие: 1б /5б на республике победители/призеры за каждое призовое место район –2б республи-10б
			<u>Победители творческих конкурсов, соревнований</u> участие1 б победители/призеры шк-1зональн-5 р-н 2б, респуб-4б
			<u>Победители НПК:</u> участие 1б район 5б
2.	Библиотекарь	1.	Высокая читательская активность обучающихся (0-2б)
		2.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга (0-2б)
		3.	Участие в общешкольных и районных мероприятиях (0-3б)
		4.	Оформление тематических выставок (0-2)
		5.	Выполнение плана работы библиотекаря (0-1)
		6.	Обеспечение укомплектованности библиотеки печатными и электронными ресурсами по всем предметам учебного плана ООП ООО (0-2б)
4.	Классные руководители	1	<u>Количество часов, пропущенных обучающимися без уважительной причины.Количество опозданий</u> положительная динамика по снижению количества пропущенных уроков как по у/п, так и без у/п -1; отсутствие пропусков без уважительной причины при наличии опозданий без у/п – 2; отсутствие пропусков без у/п и опозданий без у/п - 3
		2	<u>Своевременное выявление, и постановка на учет обучающихся, требующих повышенного внимания</u> отсутствие дисциплинарных проступков, совершенных обучающимися, не состоящими на внутришкольном учете (0-2)
		3	<u>Участие обучающихся в детских движениях школы по различным направлениям</u> 25% от числа обучающихся – 1; от 26% до 50% - 2; от 51% до 75% - 3; от 76% до 100% - 4
		4	<u>Участие обучающихся в мероприятиях школьного уровня</u> приняли участие в обязательных мероприятиях – 2; призовое место – 3 балла
			<u>Охват горячим питанием</u> от 26% до 50% - 1; от 51% до 75% - 2; от 76% до 100% - 3

		5	<u>Положительная динамика по снижению заболеваемости и отсутствия травматизма</u> наличие положительной динамики –(26)
	Младший обслуживающий персонал	1	За активное участие в подготовке школы к началу учебного года; 20б
		2	По результатам подготовительной работы. 20б
		3	За качественное выполнение должностных обязанностей. 30б
		4	За добросовестное отношение к сбережению и сохранности инвентаря и оборудования. 20б

Заместители руководителя общеобразовательного учреждения и другие работники представляют руководителю материалы по самоанализу своей деятельности и информацию о выполнении показателей качества работы педагогами курируемого направления в соответствии с утвержденными показателями.

Руководитель общеобразовательного учреждения рассматривает представленные материалы и принимает решение о назначении, размере, периоде выплат стимулирующего характера работникам, издает приказ об осуществлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам школы.

Не производится назначение выплат стимулирующего характера: - не проработавшим отчетный период для назначения выплат стимулирующего характера в должности учителя; - имеющим дисциплинарные взыскания в отчетном периоде.

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО УВР

Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы
Позитивная динамика в оценке успешности каждого ученика.	увеличение количества детей успевающих на 4 и 5	Стабильный результат в основной и старшей школе – 1 балл; рост результатов в основной и старшей школе – 2 балла
Доля неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам ГИА	в сравнении со средними показателями по району	Не ниже средних показателей по статусным школам –3 балла
Доля неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (математика)	в сравнении со средними показателями по статусным школам	Не ниже средних показателей по статусным школам –3 балла
Доля неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык)	в сравнении со средними показателями по статусным школам	Не ниже средних показателей по статусным школам –3 балла
Организация и проведение государственной (итоговой) аттестации обучающихся в соответствии с государственными требованиями	замечания в справках РОО и ДО	За отсутствие замечаний 2 балла
Выполнение плана внутришкольного контроля	соответствие плану, информационные и аналитические справки	100% выполнение – 3 балла, 90% - 2 балла, 80% - 1 балл

Отсутствие замечаний по подготовке и проведению отчетности	замечания в справках РОО и ДО	За отсутствие замечаний 2 балла
Процентное отношение числа обучающихся, поступивших в 10 класс к числу выпускников 9 класса	доля от общего количества выпускников	80 – 100% - 3 балла, 50 – 70% - 2 балла
Количество выпускников основного общего образования, получивших аттестаты особого образца	приказ о вручении аттестата особого образца	3 балла за каждого
Доля выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»	приказ о награждении	3 балла за каждого
Доля учебного времени, реализуемого с использованием информационных технологий	тематическое планирование учителей, посещение уроков	Более 20% учебного времени – 1 балл, более 30% - 2 балла
Время работы в сети Интернет обучающихся классов	тематическое планирование учителей, посещение уроков	От 0,5 часа в неделю и выше – 3 балла
Обязательность основного общего образования	наличие обучающихся, не получивших основное общее образование до достижения 15 летнего возраста	
Публикация собственных работ	наличие публикаций работ в периодических изданиях, сборниках	На уровне муниципалитета – 1 балл, региона – 2 балла, России – 3 балла
Разработка нормативно-правовой базы, регламентирующей образовательную деятельность	наличие новых разработанных и утвержденных документов, регламентирующих нововведения и изменения в ОУ	Наличие необходимого обновления – 2 балла за каждый документ;
Организация выполнения требований по охране труда обучающихся и педагогических работников и обеспечения безопасности условий учебного процесса	отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	Отсутствие замечаний – 1 балл.
Продуктивная методическая и проектная деятельность педагогических работников	участие педагогов в проектной деятельности	более 20% - 1 балл; более 30 % - 2 балла; более 50% - 3 балла
Введение инновационной деятельности в образовательный процесс	Апробирование нового за отчетный период	Школьный уровень – 1 балл; муниципальный уровень – 2 балла; краевой – 3 балла; Россия – 4 балла, межд. – 5 баллов
Выполнение общественных поручений	По факту проведенных мероприятий	За каждое проведенное мероприятие 1 балл

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА по ВР

Критерии качества и	Показатели	Баллы
----------------------------	-------------------	--------------

результативности работы		
Количество обучающихся школы (в личном/командном первенстве), ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций)	победители или призеры	Школьный уровень – 1 балл; муниципальный уровень – 2 балла; республика -3 балла
Участие обучающихся в социальном проектировании доля участвующих		Школьный уровень – 1 балл; муниципальный уровень – 2 балла; республика -3 балла
Динамика числа обучающихся, поставленных на внутришкольный учет и на учет в комиссию по делам несовершеннолетних		отсутствие поставленных на учет – 2 балла
Деятельность детских клубных объединений или организаций в образовательном учреждении наличие детских объединений и организаций, локальные акты, регламентирующие деятельность		50% обучающихся, включенных в деятельность клуба/организации - 1 балл, 75% - 2 балла, 100% - 3 балла
Организация деятельности школьных средств массовой информации наличие школьной газеты и сайта		Наличие школьной газеты - 2 балл, сайта – 3 балл, обновляемых не реже 1 раза в месяц Наличие действующего органа ученического самоуправления, утвержденного уставом учреждения
Совет старшеклассников		Наличие - 2 балла,
Участие в акциях и мероприятиях различного уровня	Приказ, поощрение, др	Школьный уровень – 1 балл; муниципальный уровень – 2 балла; республика -3 балла
Организация внешкольной деятельности с детьми из группы риска		50% занятость 1 балл, 75% - 2 балла, 100% - 3 балла
Организация воспитательной работы в каникулярное время		50% занятость 1 балл, 75% - 2 балла, 90% - 3 балла
Публикация собственных работ		Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках муниципальный уровень – 2 балла; республика -3 балла
Инновационная деятельность в воспитательном процессе Апробирование нового за отчетный период		Школьный уровень – 1 балл; муниципальный уровень – 2 балла; республика -3 балла
Разработка нормативно-правовой базы, регламентирующей	Наличие новых разработанных и утвержденных	Наличие необходимого обновления – 2 балла за каждый документ;

воспитательную деятельность	документов	
Отсутствие замечаний по подготовке и проведению отчетности		Отсутствие замечаний – 2 балла;
Выполнение плана воспитательной работы школы	отчет	100% выполнение – 3 балла, 90% - 2 балла, 80% - 1 балл
Организация выполнения требований по обеспечению правил техники безопасности	отсутствие замечаний со стороны контр. органов	Отсутствие замечаний – 1 балл.
Выполнение общественных поручений		За каждое проведенное мероприятие 1 балл

Заместитель директора по НМР

Выполнение плана внутришкольного контроля	соответствие плану, информационные и аналитические справки	100% выполнение – 3 балла, 90% - 2 балла, 80% - 1 балл
Отсутствие замечаний по подготовке и проведению отчетности	замечания в справках РОО и ДО	За отсутствие замечаний 2 балла
Доля учебного времени, реализуемого с использованием информационных технологий	тематическое планирование учителей, посещение уроков	Более 20% учебного времени – 1 балл, более 30% - 2 балла
Публикация собственных работ	наличие публикаций работ в периодических изданиях, сборниках	муниципальный уровень – 2 балла; республика -3 балла
Разработка нормативно-правовой базы, регламентирующей образовательную деятельность	наличие новых разработанных и утвержденных документов, регламентирующих нововведения и изменения в ОУ	Наличие необходимого обновления – 2 балла за каждый документ; отсутствие необходимого обновления – (-2) балла за каждый документ
Продуктивная методическая и проектная деятельность педагогических работников	участие педагогов в проектной деятельности	более 20% - 1 балл; более 30 % - 2 балла; более 50% - 3 балла
Введение инновационной деятельности в образовательный процесс	Апробирование нового за отчетный период	Школьный уровень – 1 балл; муниципальный уровень – 2 балла; республика -3 балла
Количество обучающихся и учителей, принимающих участие в МАН, олимпиадах, научных фестивалях	участие и победы	более 20%-1балл, более-30%-2балла, более 50%-3 балла
Организация работы педагогического коллектива по восстановлению и развитию традиционной народной культуры, формированию духовно-		До 10 баллов

нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитанию бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранению и возрождению традиций, обычаев, обрядов, проведению праздников		
Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах		10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы
Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др.		8 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень. При неоднократном проведении могут устанавливаться дополнительные баллы
Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков мастер-классы, гранты, публикации		5 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень страция достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер-классы, гранты, публикации
участие ОУ и педагогов в опытно-экспериментальной деятельности		1 балл – всероссийский уровень При неоднократном участии могут устанавливаться дополнительные баллы. наличие экспериментальной площадки
Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)		Очные: 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 1 балл - муниципальный уровень. 1 балл – всероссийский уровень

Реализация инноваций: - разработка и внедрение авторских программ, новых учебных программ,		2 балла – инновации привели к заметным качественным изменениям в содержании, организации и результативности 1 балл – инновации носят локальный характер и не приводят к заметным изменениям; 0 баллов – инновации отсутствуют или неэффективны учебников;
---	--	---

Заместитель директора по АХЧ

Сохранение и улучшение материально-технической базы образовательного учреждения	0-10 б
Обеспечение условий в учреждении для выполнения:	0-10б
Требований пожарной безопасности	0-10б
Требований охраны труда	0-10б
использования энергосберегающего режима	0-10б
Готовность учреждения к новому учебному году	0-20б
Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	0-10б
Обеспечение стабильной деятельности обслуживающего персонала в учреждении	0-10 б

При условии реализации задач заместителями директора на
80% - 100% баллов – устанавливается доплата в размере 75%;
67% - 79% баллов - устанавливается доплата в размере 50%;
46% - 66% баллов - устанавливается доплата в размере 35%;
35% - 45% баллов - устанавливается доплата в размере 20%.

Критерии для расчета стимулирующих выплат секретарю

№ №	Критерии	Максимальный балл
	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству.	10
	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве	10
	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	10
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	10
	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	10

Оценочный лист для расчета стимулирующих выплат младшему обслуживающему персоналу (рабочий)

№	Критерии	Максимальный балл
---	----------	-------------------

1	Качественное и регулярное проведение генеральных уборок.	7
2	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ.	7
3	Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, канализации	7
4	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	7
5	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	7
6	За увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	5
7	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	10
ИТОГО:		

Оценочный лист для расчета стимулирующих выплат младшему обслуживающему персоналу (дворник)

№	Критерии	Максимальный балл
1	Содержание центрального входа в школу (входных дверей, ворот, крыльца, урн) в идеальном порядке.	7
2	Содержание закреплённой территории школьного двора в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии.	7
3	Уход за цветником (прополка, полив)	7
4	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	7
5	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	7
6	За увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	5
7	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	10
ИТОГО:		

3. Порядок стимулирования

3.1. Стимулирующая часть ФОТ для заместителей директора школы осуществляются ежемесячно в виде премий в соответствии с установленными коэффициентами согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора школы по УВР.

При определении размера доплат общественный орган управления образованием (комиссия по премированию) руководствуется соответствующими критериями, утверждаемыми нормативным правовым актом муниципального образования.

Перечень критериев определения качества профессиональной деятельности руководящих заместителя директора школы и методика их оценки могут быть дополнены и изменены с учетом особенностей муниципальных образовательных систем. При разработке новых критериев должен учитываться весь спектр профессиональной деятельности заместителей директоров школы, при этом необходимо учитывать факт, что качеством эффективной профессиональной деятельности заместителей директора школы является наиболее полная удовлетворенность запросов всех потребителей образовательных услуг, предоставляемых учреждением.

Количество выставаемых баллов за конкретный показатель не является фиксированным и может быть изменено в зависимости от веса (значимости) показателя. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности заместителя директора школы и служит основанием для установления максимальной доплаты. Заместитель директора школы имеет право присутствовать на заседании и давать необходимые пояснения. Приказ об утверждении решения о распределении доплаты за

качество профессиональной деятельности для заместителя директора школы доводится до сведения заместителя директора школы в недельный срок.