

Согласовано:
Председатель профсоюзной
организации школы
Закреев О.С. Закреев
Протокол заседания профкома
№ 59 от 04 декабря 2021г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ СОШ №5
с. Иглино
А.Р. Кинзябулатов
«04» декабря 2021



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления иных стимулирующих выплат
и премирования работников учреждения, установления
персонального повышающего коэффициента

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 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

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

1. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются работникам по следующим критериям.

2. Оценка работников осуществляется по балльной системе.

3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. При этом максимальная общая сумма баллов по всем критериям равна 355.

4. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов (месяцев), для учета динамики образовательных достижений.

5. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы состоит из следующих членов работников школы: директор школы, заместитель директора по УР, председатель профсоюзной организации, члены тарификационной комиссии).

6. Не производится назначение выплат стимулирующего характера следующим категориям учителей школы: не проработавшим отчетный период для назначения выплат стимулирующего характера в должности учителя; имеющим дисциплинарные взыскания в отчетном периоде.

(настоящий перечень носит рекомендательный характер и может быть изменен,
дополнен и расширен учреждением):

№ п/п	Критерии	Мах балл	Само- оценка	Оценка комиссии	Прим. комиссии
1.	Организация образовательного процесса (участие педагога в мероприятиях, индивидуальные задания, активность, содействие успешным показателям школы в роли классного руководителя)	0-300			
2.	Успеваемость - качество знаний обучающихся (контрольные работы, ВПР, ОГЭ, ЕГЭ)	5			
3.	Участие обучающихся в олимпиадах – конкурсах – научных конференциях, проектных работах, призовые места, массовость, популяризация предмета)	5			
4.	Профессиональные конкурсы	5			
5.	Отсутствие замечаний по ведению школьной документации (электронный журнал, дневники, личные дела обучающихся, отчеты)	5			
6.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	5			
7.	Методическая работа (руководство РМО, ШМО, выступления на собраниях, конференциях, обобщение опыта, открытые уроки, семинары)	5			
8.	Участие в общественной жизни школы	5			
9	Консультации обучающихся (ОГЭ, ЕГЭ, индивидуальная работа с одаренными и неуспевающими)	5			
10	Публикации - СМИ	5			
11	Организация, планирование, проведение мероприятий в школе, муниципалитете)	5			

12	Прочее (наставничество,самообразование,оформление кабинета – развитие дидактической базы , привлечение спонсорских средств для создания условий обучения,материально-технической базы)	5			
13	Итого	355			

оценка 0-300 баллов - если результаты этого вида деятельности имеются, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить их положительную динамику;

оценка 0-5 баллов - 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;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

7. Порядок определения размера стимулирующих выплат

7.1. Для определения размера стимулирующих надбавок необходимо:

-Произвести подсчет баллов за период по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника Учреждения.

-Суммировать баллы, полученные администрацией и другими работниками.

-Суммировать баллы, полученные педагогическими работниками.

-Стоимость баллов администрации, педагогических работников и других работников неравнозначна.

-Размер стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, запланированный на отчетный период разделить на общую сумму баллов администрации и других работников, в результате получив денежный вес в рублях одного балла.

-Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику за отчетный период.

-За отчетный период ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

-За отчетный период подсчитывается общая сумма баллов, полученных администрацией и другими работниками (общая сумма баллов).

-За отчетный период подсчитывается общая сумма баллов, полученных педагогическими работниками (общая сумма баллов).

-Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на отчетный период необходимо разделить на общую сумму баллов всех работников, т.е. определить денежный вес одного балла.

-Произвести подсчет стимулирующих надбавок каждого работника, умножив денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого работника.

7.Формы, порядок и процедуры мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения.

7.2. Для проведения мониторинга профессиональной деятельности работников школы создаётся комиссия, состоящая из членов администрации и представителей трудового коллектива.

7.3. Комиссия готовит аналитическую информацию (протокол выставления баллов) о показателях деятельности каждого сотрудника школы, являющихся основанием для установления стимулирующих надбавок. Результаты своей работы комиссия представляет на согласование в Управляющий совет школы

7.4. Для определения профессиональной деятельности работников школы могут быть использованы:

-анализ результатов промежуточной аттестации;

- анализ результатов КМС и административных контрольных, диагностических работ,
- ВПР, РДР;
- анализ результатов тематических и фронтальных проверок;
- анализ журналов;
- диагностика обучающихся и родителей;
- анализ отчетов воспитательной работы;
- анализ календарно-тематического планирования;
- посещение уроков и внеклассных мероприятий;
- аналитический отчет работника;
- собеседование;
- смотр кабинетов и закреплённых участков территории;
- анализ работы со школьной документацией и др.

8. Показатели, уменьшающие размер надбавок. Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными и (или) управленческими упущениями. Ими могут быть:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции;
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- невыполнение сметы расходов Учреждения;
- неудовлетворительная организация школьного питания;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- неудовлетворительное состояние территории Учреждения;
- необеспечение сохранности здания и имущества.

9. 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 (оклада).

10. 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.

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

12. 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 – 1000 рублей;
- к Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины) – 1000 рублей;
- к юбилейным датам работников (50 лет, 55 лет (женщинам), 60 лет (мужчинам) – в размере ставки заработной платы (оклада);
- в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами - до 1000 рублей;
- по другим основаниям.

(Приведенный перечень оснований и размеры выплат являются примерными. Конкретный перечень и размеры выплат определяются учреждением).

13. 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 по оценке эффективности деятельности работников), в состав которой входит представитель профкома.

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

15. Образовательная организация может ежемесячно резервировать фиксированную сумму на выплату премий к юбилейным датам и выплату разовых доплат стимулирующего характера. Работникам могут устанавливаться премии за:

- интенсивность, высокие результаты и качество работы;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за активное участие в подготовке и проведении общешкольных, районных – мероприятий;
- за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами,
- профессиональными праздниками.

Прочито, пронумеровано и скреплено печатью
4 (четыре) листов
директор МБОУ СОШ №5 с.Иглино РБ



Подпись

[Handwritten signature]

/А.Р. Кинзябулатов/

