

РАССМОТРЕНО
на заседании Педагогического совета
МАОУ Школа №127 имени А.А.Яковлева
Протокол № 1 от 27.08 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ Школа №127
имени А.А. Яковлева
Х.Р. Хафизов
Приказ № 261 от 27.08 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке установлении иных стимулирующих выплат и премировании работников МАОУ Школа № 127 имени А.А.Яковлева городского округа город Уфа Республики Башкортостан

1. Общие положения

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. Обязательные стимулирующие выплаты определены разделом 6, Положения об оплате труда работников учреждения.

Данное положение определяет условия и порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения.

3. Источником установления иных стимулирующих выплат и премирования являются:

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

I. Порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников

1. Иные стимулирующие выплаты могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, месяц, на период выполнения конкретной работы и др.

2. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются в процентном отношении к ставкам (должностным окладам) работников 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 не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы, нетрудоспособности (больничный лист) и др.

5. Порядок установления и размеры иных стимулирующих выплат руководителям учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

6. В случае достижения средней заработной платы педагогических работников целевых показателей, средства фонда экономии могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам и заместителям руководителя, имеющим педагогическую нагрузку.

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

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

<i>Категории работников</i>	<i>Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат</i>	<i>Максимальный размер выплат к ставке (окладу)</i>
Весь персонал	<ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины - напряженность, интенсивность труда - выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения - качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году 	<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">2</p>
Максимально возможная сумма баллов <i>(см. ниже)</i>		8
Педагогические работники	<ul style="list-style-type: none"> - качество образования, динамика учебных достижений обучающихся - достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа; - достижения обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их уровня: 	<p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">3</p>

	<p>республиканский уровень</p> <p>городской уровень</p> <p>районный уровень</p> <p>- результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися</p> <p>- индивидуальная работа с детьми, в том числе одаренными, а также отстающими в усвоении учебного материала</p> <p>- организация внеурочной работы</p> <p>- снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие правонарушений</p> <p>- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины</p> <p>- участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках; достижения</p> <p>- разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов и др.</p> <p>- организация каникулярного отдыха обучающихся, формы и содержание отдыха и оздоровления детей</p> <p>- организация питания обучающихся</p> <p>- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, охрана труда и жизни</p> <p>- наставничество, работа с молодыми педагогами</p> <p>- выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения</p> <p>- работа без больничного листа в течение учебного года</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>2</p>
Максимально возможная сумма баллов		44
Заместители руководителя	<p>- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса</p> <p>- организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям</p> <p>- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся</p> <p>- организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, Управляющий совет,</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>

	<ul style="list-style-type: none"> родительский актив и др.) - формирование благоприятного психологического климата в коллективе - обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении - снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие правонарушений - отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, охрана труда и жизни - своевременное и качественное составление и предоставление отчетности, документооборота в учреждении 	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>
Максимально возможная сумма баллов		18
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	<ul style="list-style-type: none"> - формирование благоприятного психологического климата в коллективе - обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении - отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса - качественное обслуживание по энергоснабжению, теплового режима, водоснабжения, пожарной безопасности и др. - своевременное и качественное предоставление и составление отчетности, документооборота в учреждении - обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, подготовка образовательного учреждения к новому учебному году - своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др. - за качественное выполнение работы не входящей в рамки должностных обязанностей 	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>
Максимально возможная сумма баллов		18
Педагог – библиотекарь	<ul style="list-style-type: none"> - сохранение и развитие библиотечного фонда - содействие педагогическому коллективу в организации учебно-воспитательного процесса - высокая читательская активность обучающихся 	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>

	- содействие и участие в общешкольных, районных (городских) мероприятиях	2
	- оформление стационарных, тематических выставок	2
	- внедрение информационных технологий в работу библиотеки	2
	- качество проведения библиотечных часов	2
Максимально возможная сумма баллов		14
Учебно-вспомогательный персонал (социальный педагог, педагог-психолог, дефектолог, экономист, секретарь-машинистка и др.)	- содействие в организации общешкольных и республиканских, районных, городских мероприятий	2
	- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, справок для совещаний)	2
	- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	2
	- регулярное обновление информационного стенда по своим направлениям деятельности	2
	- отсутствие обучающихся, находящихся на учёте в КДН. Отсутствие правонарушений на конец учебного года.	
	- качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.)	2
	- оформление тематических выставок	2
Максимально возможная сумма баллов	- качество организационно – технического обеспечения административно – распорядительной деятельности директора школы	2
	- квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	2
		2
Максимально возможная сумма баллов		16
Обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию зданий, сторожа, уборщики служебных помещений, вахтеры, дворник и др.)	- содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин	2
	- качественное проведение генеральных уборок	2
	- активное участие в ремонтных работах	2
	- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	2

др.)		
Максимально возможная сумма баллов		8
Председатель профкома, уполномоченный профкома по охране труда, члены профкома	- содействие стабильной работе коллектива, выполнение общественно значимой для учреждения работы,	2
	- активное участие в мероприятиях различного уровня и др.	2
	- работа по выполнению взаимных обязательств согласно коллективному договору	2
Максимально возможная сумма баллов		6

2. Деятельность работника по каждому из оснований оценивается от 0 до 5 баллов в зависимости от достижения результатов:

оценка 5 баллов – если результаты этого вида деятельности имеют республиканский уровень;

оценка 3 балла – если результаты этого вида деятельности имеют районный (городской) уровень;

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;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

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 (оклада) по каждому из оснований.

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

5. Премирование работников также может осуществляться при наличии средств:

- по итогам работы за учебный год – в размере до одной ставки заработной платы (оклада);

- за выполнение конкретной работы;

- ко Дню учителя;

- ко Дню защитника Отечества, Международному женскому дню;

- 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.

Все изменения в Положение вносят в том же порядке и в той же форме, что и само Положение.