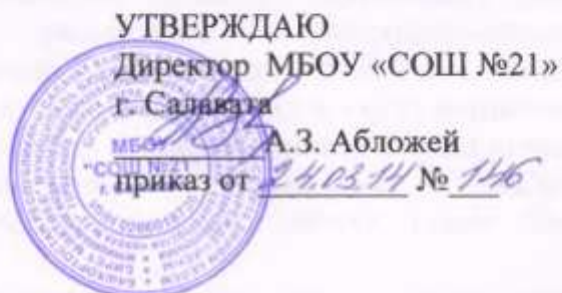


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №21» городского округа
город Салават Республики Башкортостан



Положение

о выплатах стимулирующего характера, премирования,
оказания материальной помощи работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №21» городского округа
город Салават Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного комитета

от «26» 03 2014 г. № 33

Салават

2014

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера, премирования, оказания материальной помощи работникам (далее - Положение) Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №21» городского округа город Салават Республики Башкортостан (далее - ОУ) разработано в соответствии Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №21» городского округа город Салават Республики Башкортостан.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников ОУ, повышения ее стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Стимулирующие выплаты осуществляются за счет всех источников финансирования, в пределах планового фонда оплаты труда.

1.4. Выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников ОУ.

2. Стимулирующие выплаты руководителю ОУ, заместителям руководителя ОУ

2.1. Повышающий коэффициент руководителю ОУ, его заместителям за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

за первую квалификационную категорию – 0,10;

за высшую квалификационную категорию – 0,20.

2.2. Персональный повышающий коэффициент руководителю ОУ устанавливается в порядке, предусмотренном Администрацией городского округа город Салават (учредителем).

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент заместителям руководителя ОУ устанавливается руководителем ОУ.

2.3. С учетом условий труда руководителю ОУ и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 Положения об оплате труда.

2.4. Администрация городского округа город Салават (учредитель) может устанавливать руководителю выплаты стимулирующего характера.

2.4.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю ОУ устанавливаются учредителем на основе показателей качества профессиональной деятельности по согласованию с соответствующим территориальным выборным профсоюзным органом.

2.4.2. Деятельность руководителя по каждому из показателей оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от степени достижения результатов:

- оценка 2 балла - если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;

- оценка 1 балл - если результаты этого вида деятельности присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

2.4.3. Рекомендуются устанавливать максимальный размер выплат за качество профессиональной деятельности. Например, если максимальный размер выплат составляет 30%, рекомендуется установить шкалу оценки от максимально возможной суммы баллов:

- более 80% - в размере 25-30%;

- от 60% до 80% - в размере 20-25%;

- от 30% до 60% - в размере 10-20%;

- от 10% до 30% - в размере 10%.

Система премирования руководителя ОУ определяется учредителем.

Настоящий перечень оснований для начисления стимулирующих выплат руководителю ОУ, который представлен в следующей таблице, носит рекомендательный характер и может быть изменен, дополнен и расширен коллективным договором, локальным нормативным актом ОУ.

Перечень оснований
для начисления стимулирующих выплат руководителю ОУ

Наименование показателя	Баллы
1. Качество и доступность образования в учреждении	
1.1. Общие показатели успеваемости учащихся на уровне города по результатам: - аттестации, - ЕГЭ, - внешних форм экспертизы качества образования	До 1,0
1.2. Достижения учащимися более высоких показателей успеваемости по сравнению с предыдущим периодом	До 0,2
1.3 Результаты участия учащихся в: - олимпиадах, - конкурсах, - конференциях	До 0,5
1.4. Результаты: - методической деятельности учреждения, - участия педагогов в конкурсах, конференциях	До 0,2
1.5. Количество учащихся в возрасте до 15 лет, не получивших общего образования в данном ОУ по сравнению с региональным показателем	До 0,1

2.Создание условий для получения образования учащихся	
2.1. Отсутствие отчислений из ОУ учащихся 1-9 классов	До 0,3
2.2.Сохранение контингента в 10-11 классах	До 0,3
2.3.Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	До 0,3
2.4.Отсутствие или снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	До 0,5
2.5.Уровень организации каникулярного отдыха учащихся, формы и содержание отдыха и оздоровления детей и подростков	До 0,3
2.6.Занятость учащихся во внеурочное время	До 0,3
3.Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	
3.1.Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств: -учебное оборудование, -информационно-методическое обеспечение образовательного процесса	До 0,4
3.2.Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения: -температурный, -световой режим, - режим подачи питьевой воды, -соответствие учебного расписания СанПиНу	До 0,4
3.3. Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий: -наличие оборудованных гардеробов, -наличие мест личной гигиены	До 0,4
3.4.Обеспечение: - выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, -выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта, - наличие ограждения, - состояние пришкольной территории	До 0,4
3.5.Эстетичность оформления школы, кабинетов	До 0,4
4.Кадровые ресурсы ОУ	
4.1.Укомплектованность педагогическими кадрами, их образовательный уровень	До 0,4
4.2.Создание условий для педагогического творчества: -результаты участия педагогов в исследовательской, экспериментальной работе,	До 0,4

- результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, - результаты участия педагогов в конференциях	
4.3. Инновационная деятельность, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	До 0,4
4.4. Стабильность педагогического коллектива, создание условий работы молодым специалистам	До 0,4
4.5. Уровень развития социального партнерства, расширение социальных гарантий работников ОУ через коллективные договоры	До 0,4
5. Эффективность управленческой деятельности	
5.1. Обеспечение общественно-государственного характера управления ОУ: - наличие органов ученического самоуправления, - управляющего совета - попечительского совета - использование различных форм обеспечения открытости образования	До 0,4
5.2. Уровень управленческой культуры в ОУ: - качественное ведение документации, - своевременное представление материалов	До 0,4
5.3. Взаимоотношения с общественностью, родителями, методы разрешения конфликтных ситуаций, степень доверия ОУ	До 0,4
5.4. Привлечение внебюджетных средств для развития образования	До 0,4
5.5. Уровень заработной платы (оплаты труда работников), динамика роста	До 0,4
6. Создание условий для сохранения здоровья учащихся	
6.1. Коэффициент сохранения здоровья учащихся	До 0,4
6.2. Снижение заболеваемости учащихся	До 0,4
6.3. Организация обеспечения учащихся горячим питанием: - охват учащихся горячим питанием; - наличие соответствующих условий для организации питания	До 0,4
6.4. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники, дни здоровья, спартакиады, туристические походы, военно-полевые сборы и т.д.)	До 0,4
6.5. Организация обучения детей с отклонениями в развитии	До 0,4

Если максимальный размер стимулирующих выплат составляет до 30%, устанавливается следующая шкала оценки от максимально возможной суммы баллов:

от 9,6 до 12 баллов	30 %
от 7,2 до 9,6 баллов	20-25 %
от 3,6 до 7,2 балла	10-20 %
от 1,2 до 3,6 балла	10 %

2.5. Премирование руководителя осуществляется учредителем с учетом результатов деятельности ОУ в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются учредителем в трудовом договоре руководителя ОУ.

2.6. Заместителям руководителя ОУ выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 Положения об оплате труда.

2.7. При уходе в очередной отпуск руководителю ОУ выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада.

2.8. Руководителю ОУ в связи с юбилейными и праздничными датами, а так же в связи с уходом на пенсию, по ходатайству представительного органа ОУ может быть выплачена материальная помощь в размере одного должностного оклада.

2.9. В случае смерти руководителя ОУ члены его семьи получают единовременную компенсацию в трехкратном размере среднемесячной заработной платы.

2.10. В случае долговременной потери руководителем ОУ трудоспособности он получает компенсацию в трехкратном размере среднемесячной заработной платы.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения в пределах утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средствам, поступающим от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, настоящим положением и положением о материальном стимулировании работников, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения, и утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:
выплаты по повышающим коэффициентам;

премиальные и иные стимулирующие выплаты.

3.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

3.3.1. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1	2	3
1	Вторая квалификационная категория	0,25
2	Первая квалификационная категория	0,35
3	Высшая квалификационная категория	0,55
4	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
5	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
6	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
7	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

3.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в ОУ после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной категории.

3.3.3. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю ОУ или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 за фактическую нагрузку.

3.3.4. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю ОУ или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

3.3.5. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель», - в размере 0,20 за фактическую нагрузку.

3.3.6. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам ОУ, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

3.3.7. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам ОУ, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер

профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист», установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам ОУ при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

3.3.8.Повышающий коэффициент работникам учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности (ДЮСШ, ДД(Ю)Т), учителям, преподавателям физической культуры, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 8.3.3-8.3.8 настоящего Примерного положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

3.3.9.Повышающий коэффициент основным учителям I - IV классов за проверку письменных работ - в размере до 0,15 от минимальной ставки заработной платы независимо от объема учебной нагрузки.

Повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ, кроме учителей начальной школы (классов), - в размере до 0,15 к оплате за фактическую нагрузку.

Повышающий коэффициент учителям I - IV классов, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице или санатории, за проверку письменных работ не устанавливается.

3.3.10.Повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам - в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

3.3.11.Повышающие коэффициенты к ставке заработной платы за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, приведены в следующей таблице

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников*

Наименование вида работ**	Размеры повышающих коэффициентов
1	2
Классное руководство в общеобразовательных	0,25

учреждениях	
Заведование кабинетами, лабораториями	0,10
Заведование учебными мастерскими	0,20
Заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	0,35
Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	0,15
Заведование учебно-опытными (учебными) участками	0,10-0,25
Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах	0,25-1,0
Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства	0,15

* При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к ставке заработной платы, окладу.

Педагогам, работающим в классах с наполняемостью до 15 человек, за исключением классов коррекции и компенсирующего обучения, размер доплаты за классное руководство уменьшается на 50%.

**Данный перечень не является исчерпывающим. Конкретные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, размеры выплат определяются локальными нормативными актами учреждения.

3.3.12.Повышающий коэффициент за фактически отработанное время работникам библиотек за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности - в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет - 0,20;
- от 10 до 15 лет - 0,25;
- от 15 до 20 лет - 0,35;
- 20 лет и выше - 0,40.

3.3.13.Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается социальным педагогам и педагогам-психологам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей, в размере 0,15 к минимальной ставке заработной платы, окладу.

3.3.14. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя ОУ рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу - в пределах 0,2.

3.4.Критерии для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения разрабатываются работодателем совместно с

выборным профсоюзным органом учреждения на основании примерного перечня:

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
оснований (критериев) для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам ОУ

Категории работников	Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат	Максимальный размер выплат к ставке (окладу) до %
Педагогические работники	1. Качество образования: 1.1. Количество учащихся, получивших «4» и «5» по итогам семестра/численность обучающихся, 1.2. Количество учащихся, получивших «2» по итогам семестра/ численность обучающихся	10
	2. Динамика учебных достижений обучающихся: Количество учащихся, повысивших оценку по итогам периода/численность обучающихся	5
	3. Достижения обучающихся по данным внешних аттестаций различного типа	5
	4. Количество учащихся – победителей и призеров предметных олимпиад, конкурсов, соревнований с учетом их уровня: -республиканский уровень -городской уровень	5
	5. Индивидуальная работа с детьми, в том числе с одаренными, а также отстающими в усвоении учебного материала 5.1. Количество учащихся, имеющих «4» и «5», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/ численность учащихся	5
	5.2. Количество учащихся, имеющих «3» и «2», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/ численность учащихся	5
	6. Организация внеурочной работы Количество учащихся, посещающих факультативы, кружки и др.	4

систематические занятия/численность учащихся	
7. Снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	5
8. Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	5
9. Соответствие внешнего вида учащихся требованиям делового стиля, наличие сменной обуви	4
10. Участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках и т.д.	5
10.1. Количество собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий, авторских программ, применяемых в образовательном процессе	4
10.2. Участие в экспериментальной работе	4
10.3. Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства -городской уровень -республиканский уровень -российский уровень	5
10.4. Количество открытых уроков (кроме аттестационных), мастер-классов	4
10.5. Выступления на конференциях, семинарах, педагогических советах	4
10.6. Наличие печатных работ	5
11. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих, информационных, иных технологий: -эпизодическое использование здоровьесберегающих, информационных, иных технологий; -систематическое использование здоровьесберегающих,	5

	информационных, иных технологий	
	12. Повышение квалификации (прохождение курсов повышения квалификации, обучение в аспирантуре)	5
	13. Организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье	5
	14. Наличие ведомственных знаков отличия и наград: - Республики Башкортостан, - Российской Федерации	5
	15. Наставничество, работа с молодыми педагогами	5
	16. Исполнительская дисциплина, качественное ведение школьной документации	5
	17. Привлечение внебюджетных средств	5
	18. Участие в мероприятиях, направленных на повышение имиджа образовательного учреждения	5
	19. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей, педагогов	5
	20. Административная оценка деятельности	5
Заместители руководителя по учебно-воспитательной работе	1. Качество обучения, успеваемость учащихся по курируемым предметам: -70% и более -50 – 70% -менее 50%	10
	2. Достижения учащимися более высоких показателей успеваемости по курируемым предметам по сравнению с предыдущим периодом	6
	3. Результаты участия обучающихся по курируемым предметам в: - олимпиадах, -конкурсах, -конференциях	6
	4. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	12
	5. Организация экспериментальной	6

	работы, работы по новым методикам и технологиям	
	6. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	6
	7. Организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.)	6
	8. Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы по курируемым предметам	6
	9. Сохранение контингента обучающихся	6
	10. Формирование благоприятного психологического климата в коллективе	6
	11. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении	6
	12. Состояние отчетности, документооборота	6
	13. Владение информационными технологиями	6
	14. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей, педагогов, предъявленных в письменном виде	6
	15. Привлечение внебюджетных средств для развития образования	6
Заместитель директора по воспитательной работе	1. Отсутствие (снижение) количества преступлений и правонарушений несовершеннолетних	9
	2. Участие детей «группы риска» в деятельности объединений дополнительного образования школы, города	7
	3. Организация дополнительного образования детей на базе учреждения (или за счет средств учреждения)	7
	4. Результативность участия работников сферы воспитания в конкурсах, соревнованиях, семинарах и др. мероприятиях воспитательной направленности	7

	5. участия детей в конкурсах, соревнованиях и др. мероприятиях воспитательной направленности	7
	6. Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся	7
	7. Количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам воспитания в любой форме	7
	8. Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения; общественная работа	7
	9. Административная оценка работы заместителя директора	7
	10. Состояние отчетности, своевременность документооборота	7
	11. Владение информационными технологиями	7
	12. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей, педагогов, предъявленных в письменном виде	7
	13. Привлечение внебюджетных средств для развития образования	7
Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе	1. Обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни	25
	2. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	25
	3. Своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др.	25
	4. Административная оценка деятельности	25
Учитель– логопед	1. Динамика результатов коррекционной работы	16
	2. Подготовка детей к открытым мероприятиям, дни открытых дверей для родителей, конкурсы за рамками учебного процесса	14
	3. Методическая активность педагога,	14

	распространение передового педагогического опыта, инновационной и опытно-экспериментальной работы	
	4. Активное участие в работе педсовета	14
	5. Поддержание и обновление предметно-развивающей среды	14
	6. Эффективность работы с родителями по результатам анкетирования	14
	7. Административная оценка работы педагога	14
Социальный педагог	1. Снижение количества преступлений и правонарушений несовершеннолетних	16
	2. Участие детей «группы риска» в деятельности объединений дополнительного образования школы города	12
	3. Доля обучающихся, входящих в «группу риска», трудоустроенных в свободное от учебы время	12
	4. Участие в организации и проведении родительских лекториев	12
	5. Положительная оценка работы со стороны педагогического коллектива	12
	6. Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	12
	7. Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения; общественная работа	12
	8. Административная оценка работы педагога	12
Педагог-психолог	1. Охват учащихся учреждения различными направлениями мониторинга	12
	2. Качество проведения психодиагностической работы	16
	3. Качество проведения индивидуальных психокоррекционных занятий	12
	4. Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	12
	5. Обобщение и распространение опыта работы по решению актуальных	12

	проблем по сохранению психического, соматического и социального благополучия учащихся и педагогических работников	
	6. Оказание консультативной помощи педагогическим работникам, родителям по работе с учащимися, др.	12
	7. Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения; общественная работа	12
	8. Административная оценка работы педагога	12
Воспитатель группы продленного дня	1. Положительная динамика качества знаний и успеваемости учащихся, занимающихся в группе продленного дня	16
	2. Обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся, занимающихся в группе продленного дня	14
	3. Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения; общественная работа	14
	4. Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	14
	5. Результативное участие в профессиональных, методических конкурсах	14
	6. Соблюдение режима (отсутствие случаев нарушения режима)	14
	7. Административная оценка работы педагога	14
Педагог-организатор	1. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы)	10
	2. Охват обучающихся проводимыми мероприятиями	10
	3. Проведение мероприятий республиканского уровня	10
	4. Доля мероприятий учреждения,	10

	проводимых впервые в общем объеме ежегодных мероприятий учреждения	
	5. Участие педагога-организатора в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах, семинарах и т.д.	10
	6. Наличие воспитанников, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций по учреждению	10
	7. Участие учреждения в смотрах, конкурсах, фестивалях различного уровня	10
	8. Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся (доля учащихся учреждения, для которых организован каникулярный отдых)	10
	9. Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения; общественная работа	10
	10. Административная оценка работы педагога	10
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и	1. Качество образования: 1.1. Количество учащихся, получивших «4» и «5» по итогам семестра/ численность обучающихся, 1.2. Количество учащихся, получивших «2» по итогам семестра/ численность обучающихся	10
	2. Динамика учебных достижений обучающихся: Количество учащихся, повысивших оценку по итогам периода/численность обучающихся	10
	3. Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, смотрах и др. по ОБЖ и гражданской обороне: -федеральный уровень -региональный уровень -муниципальный уровень	10
	4. Обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся	10
	5. Участие в организации и проведении воспитательных мероприятий по	10

	гражданской обороне	
	6. Результативность участия в профессиональных, методических конкурсах	10
	7. Участие в инновационной опытно-экспериментальной деятельности	10
	8. Применение в работе инновационных, авторских программ	
	9. Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения; общественная работа	10
	10. Административная оценка работы педагога	10
Библиотекарь	1. Обрацаемость фондов литературы (кроме учебников)	12
	2. Посещаемость библиотеки	16
	3. Читаемость	12
	4. Ведение электронных каталогов	12
	5. Количество организованных и проведенных мероприятий	12
	6. Участие в конкурсах	12
	7. Наличие страницы библиотеки на сайте школы	12
	8. Оформление стационарных, тематических выставок	12
	9. Административная оценка работы библиотекаря	12
Лаборант	1. Уровень подготовки кабинета (лаборатории) к новому учебному году	16
	2. Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, санитарно-эпидемиологических служб и охраны труда	14
	3. Своевременность и качество обеспечения проведения лабораторных и практических работ	14
	4. Работа по систематизации, учету и хранению материалов	14
	5. Эффективность работы по обеспечению сохранности и исправности имущества и лабораторного оборудования кабинета (лаборатории)	14
	6. Обеспечение безопасности	14

	жизнедеятельности участников образовательного процесса в учреждении	
	7. Административная оценка работы лаборанта	14
Старший вожатый	1. Содействие в организации общешкольных и районных (городских) мероприятий	40
	2. Административная оценка работы	60
Секретарь	1. Качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.)	60
	2. Административная оценка работы	40
Рабочий по обслуживанию зданий	1. Активное участие в ремонтных работах	40
	2. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	40
	3. Административная оценка работы	20
Уборщик служебных помещений	1. Содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПиНа	25
	2. Качественное проведение генеральных уборок	25
	3. Активное участие в ремонтных работах	25
	4. Административная оценка работы	25
Сторожа, гардеробщики	1. Сохранность имущества	80
	2. Административная оценка работы	20
Инженер по охране труда	1. Высокий уровень исполнительской дисциплины	25
	2. Качественное ведение документации	25
	3. Своевременная подготовка отчетности	25
	4. Активная работа по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения	25
Председатель профкома	1. Качественное ведение документации	До 100

* Основания (критерии) для премирования и установления выплат стимулирующего характера работникам ОУ определяются работодателем на основе показателей качества профессиональной деятельности по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.5. Учителям, осуществляющим образовательный процесс согласно утвержденным базисным учебным планам, педагогическим работникам учреждений общего образования устанавливается повышающий коэффициент в размере до 0,50 к оплате за фактическую нагрузку, к минимальным размерам окладов, ставок заработной платы.

3.6. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в учреждениях высшего и (или) среднего профессионального педагогического образования, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в государственных образовательных учреждениях Республики Башкортостан, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до четырех минимальных ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

3.7. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников ОУ производится при:

- увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в ОУ, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);
- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.8. Премирование работников может осуществляться:

- по итогам работы за учебный год в размере до одной ставки заработной платы (оклада);
- за выполнение конкретной работы в размере до 50% ставки заработной платы (оклада);

- ко дню учителя в размере до 1000 рублей;
- ко дню защитников отечества (мужчины), международному женскому дню (женщины) в размере до 1000 рублей;
- к юбилейным датам (50, 55 лет для женщин, 60 лет для мужчин, 75 лет) работников в размере до 1 ставки заработной платы (оклада);
- в связи с государственными или профессиональными юбилейными датами в размере до 1000 рублей.

4. Порядок и условия оказания материальной помощи работникам ОУ

4.1. Материальная помощь устанавливается в пределах средств, направляемых на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя ОУ.

4.2.1. Материальная помощь работникам может быть оказана в следующих случаях:

- приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов;
- стихийные бедствия, хищение личного имущества работника;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида до 16 лет;
- смерть близких родственников работника, самого работника, неработающего пенсионера;
- увольнение в связи с выходом на пенсию;
- по другим причинам (*определяются ОУ*)

4.3. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника учреждения с обоснованием заявления.

4.4. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом материального положения работника.

4.5. Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя.

4.6. В случае смерти самого работника или неработающего пенсионера материальная помощь выплачивается близким родственникам, а при их отсутствии – лицу, проводившему похороны.

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

Принято на общем собрании трудового коллектива
протокол №16 от «24» марта 2014г.

[Faint, illegible text from the reverse side of the page, appearing as bleed-through.]

Прошнуровано,
пронумеровано
и скреплено печатью
(Подпись) ЛИСТ
Верно *(Подпись)*

