

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Школа № 108
городского округа город Уфа Республики Башкортостан

РАССМОТРЕНО
на Общем собрании работников
Учреждения
от «13» 10 2016 года № 2

СОГЛАСОВАНО
Председателем профкома
МБОУ Школа № 108
Караульщиковой М.П.



УТВЕРЖДЕНО
приказом от «14» октября 2016 года
№ 466
директор

Т.В. Галяпо

Председатель Педагогического совета,
директор Галяпо Т.В.
Протокол № 2 от 03.11.2016 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении, условиях, размерах и порядке
осуществления выплат персонального
повышающего коэффициента работникам

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении персонального повышающего коэффициента работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Школа № 108 (далее – Положение) разработано в соответствии с п. 2.6 «Положения об оплате труда работников МБОУ Школа № 108» и определяет основания и порядок установления персонального повышающего коэффициента для работников учреждения.

1.2. Персональный повышающий коэффициент работника учреждения характеризует положение работника в общем рейтинге конкретной категории работников и определяет степень учреждения в реализации уставных задач учреждения.

1.3. Целью установления персонального повышающего коэффициента является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы, социально-экономическая защита работников.

1.4. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом следующих критериев:

- уровня профессиональной подготовки работников;
- сложности, важности выполняемой работы;
- степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- уникальности и заинтересованности в данном работнике для реализации уставных задач учреждения.

1.5. Размер персонального повышающего коэффициента определяется с учетом показателей к критериям, указанным в таблицах № 1-4 по каждой категории работников.

1.6. Решение о выведении персональных повышающих коэффициентов принимается директором образовательного учреждения совместно с Комиссией по установлению ППК в отношении конкретного работника с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.7. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику в начале учебного года, в середине, на весь учебный год, четверть, месяц, несколько месяцев.

1.8. Выплаты по персональным повышающим коэффициентам к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы осуществляются в пределах фонда оплаты труда МБОУ Школа № 108 или из экономии фонда оплаты труда образовательной организации.

1.9. Выплаты персонального повышающего коэффициента могут быть сняты приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

1.10. Снятие и изменение персонального повышающего коэффициента определяются следующими причинами:

- 1) Окончание срока действия выплат персонального повышающего коэффициента;
- 2) За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов руководителя);
- 3) За действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании образовательной организации.

1.11. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

2. Порядок установления персонального повышающего коэффициента заместителям директора

2.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента для заместителя руководителя – 1,85

2.2. Размер персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя устанавливается директором с учетом мнения профсоюзного комитета на основании решения комиссии по распределению ППК и следующих критериев:

№ №	Критерии	Размер коэффициента	Общие критерии	Специфика работы заместителя руководителя	Максимальный размер	
		0 - 0,205				
1	Успешность учебно-воспитательной работы;	0 – не проявляется		УВР	1,85	
2	Повышение качества образования, совершенствование форм работы;			УВР, ИКТ		
3	Системный подход к планированию и анализу деятельности (внешняя оценка); ВШК		+			
4	Реализация Программы развития (в соответствии с направлением работы);		+			
5	Качество учебно-воспитательного процесса: качество обученности / качество воспитанности;			УВР, ВР, ИКТ		
6	Система работы со слабоуспевающими/одаренными учащимися; организация ученического (детского) самоуправления;		0,1- проявляется не систематически			УВР, ВР
7	Организация различных форм обучения: дистанционное обучение, обучение на дому, семейное обучение;					УВР, ИКТ
8	Работа по организации предпрофильной подготовки учащихся и профильного обучения (сетевое взаимодействие);		0,205 – проявляется систематически			УВР, ИКТ
9	Качество учебно-воспитательного процесса: качество обученности по итогам учебного года: успеваемость и качество обучения учащихся 2-4, 9-11 классов; эффективность сдачи учащимися ЕГЭ и ОГЭ; средний балл по результатам ЕГЭ; трудоустройство выпускников 9, 11 классов; Организация и проведение ВПР и РПР;					УВР, ИКТ

10	Обобщение и распространение инновационного опыта, участие в методической и научно-исследовательской работе;		+		
11	Использование информационно-коммуникативных технологий в работе;		+		
12	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;		+		
13	Система организации аттестации педагогических работников;				УВР
14	Количество мероприятий (участие в семинарах, круглых столах, конференциях, выступлениях);		+		
15	Публикации, авторские разработки, применяемые в учебно-воспитательном процессе, участие в инновационной, экспериментальной деятельности;				УВР, ВР, ИКТ
16	Дополнительный объем работы вне должностных обязанностей;		+		
17	За особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;				АХЧ
18	Проведение капитального и текущего ремонта, благоустройство территории				АХЧ
19	Высокий уровень исполнительской дисциплины и самостоятельности при решении вопросов;		+		

20	Подготовка документов к приемке школы и их качество;			АХЧ	
21	Участие в общественной деятельности;		+		
22	Санитарное состояние здания и прилегающей территории;			АХЧ	
23	Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника.		+		
24	Итоги летней трудовой и оздоровительной кампании			ВР	
25	Успешность воспитательной работы, в том числе, в летний период, отсутствие правонарушений среди несовершеннолетних			ВР	
26	Подготовка отчетной документации по итогам четверти, полугодия, учебного года		+		
27	Состояние локальной сети, ведение электронного журнала			ИКТ	
28	Результативность участия и победы в конкурсах и олимпиадах, в том числе по предметам регионального компонента			УВР, ВР, ИКТ	
29	Организация работы по экономии коммунальных услуг			АХЧ	
30	Проведение общественных опросов и анкетирования		+		
31	Проведение сезонных санитарных пятниц и субботников			ВР, АХЧ	

3. Порядок установления персонального повышающего коэффициента учебно-вспомогательному персоналу

3.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 1,85.

3.2. Размер персонального повышающего коэффициента учебно-вспомогательному персоналу устанавливается с учетом мнения профсоюзного комитета на основании решения комиссии по распределению ППК и следующих критериев:

Таблица № 2

Критерий	Размер Коэффициента 0 - 0, 205	Показатели
----------	-----------------------------------	------------

<i>Уровень профессиональной подготовки</i>	0 – не проявляется	1. Качественное ведение личных дел и личных карточек сотрудников ОУ
		2. Качественное ведение и своевременное заполнение трудовых книжек, ознакомление сотрудников с записями в них
		3. Своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников
		4. Наличие согласованного плана работы и циклограммы деятельности.
		5. Качественно подготовленные проекты локальных нормативных актов по основной деятельности, справок, докладов и т.п., принятые руководителем без замечаний.
<i>Сложность, важность выполняемой работы</i>	0,1- проявляется не систематически	6. Применение в работе современных педагогических форм и методов обучения;
		7. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
<i>Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>	0,205 – проявляется систематически	8. Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение поручений
		9. Применение в работе современных форм и методов организации труда;

4. Порядок установления персонального повышающего коэффициента педагогическим работникам

4.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 1,85.

4.2. Размер персонального повышающего коэффициента педагогическим работникам устанавливается с учетом мнения профсоюзного комитета на основании решения комиссии по распределению ППК и следующих критериев:

4.3. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента для педагогических работников:

Таблица № 3

Критерий	Размер Коэффициента 0 – 0,205	Показатели
<i>Уровень профессиональной подготовки</i> <i>Сложность, важность выполняемой работы</i> <i>Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач учреждения</i>	0 – не проявляется	1. Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей (кураторство НМР, руководство НОУ, сопровождение олимпиадного движения и НПК МАН);
		2. Разработка учебно-программных, дидактических материалов и авторских программ;
		3. Руководство школьным музеем;
		4. Использование современных образовательных технологий (в том числе инновационных, информационных) и оборудования, новых форм организации учебного процесса;
		5. Качественное ведение учебно-программной документации, отчетных и аналитических материалов;
		6. Ведение протоколов педагогических советов;
		7. Соблюдение требований ТБ, ППБ; режима экономии и бережливости; санитарно-
0,1- проявляется не систематически	8. Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение поручений	
	9. Применение в работе современных форм и методов организации труда;	

	0,205 – проявляется систематически	гигиенических норм; культуры образовательной среды в учебном кабинете или мастерской;
		8. Экспертиза учебно-программных и методических материалов;
		9. Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся девиантного поведения;
		10. За ведение учета военнообязанных, ведение документации по ГО ЧС; проведение военизированных мероприятий, участие в проектах гражданско-патриотического направления обучающихся, проведение стрельбищ;
		11. Проведение работ по благоустройству и озеленению территории школы, подготовка посадочного материал, разведение рассады;
		12. Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации школы;
		13. Курирование и контроль над вопросами организации питания участников образовательного процесса, подготовка и предоставление необходимой отчетной документации, ведение базы данных по оплате услуг питания;
<i>Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>		14. Высокий уровень исполнительской дисциплины и самостоятельности при решении вопросов;
		16. Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника.
		17. Участие в общественной деятельности;
		18. Использование ИКТ;
		19. Организация детского самоуправления

5. Порядок установления персонального повышающего коэффициента обслуживающему персоналу

5.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента для служащих – 1,85.

5.2. Размер персонального повышающего коэффициента обслуживающему персоналу устанавливается с учетом мнения профсоюзного комитета на основании решения комиссии по распределению ППК и следующих критериев.

5.3. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента для обслуживающего персонала:

Таблица № 4

Критерий	Размер Коэффициента 0 – 0,205	Показатели
<i>Сложность, важность выполняемой работы</i>	0 – не проявляется	1. Своевременное очищение от снега и льда дворовых территорий, тротуаров, дорожек, водостоков
		2. Своевременная очистка пожарных гидрантов для свободного доступа к ним в любое время.
		3. Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году
<i>Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач учреждения</i>	0,1- проявляется не систематически	4. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, выполнение дополнительного объема работ
		5. Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные

<p><i>Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i></p>	<p>0,205 – проявляется систематически</p>	обязанности
		6. Содержание в отличном состоянии рабочего инвентаря и инструментов, ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования
		7. Применение в работе современных форм и методов организации труда
		8. Обеспечение бесперебойной работы учебного и технического оборудования
		9. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
		10. Соблюдение требований ОТ, ППБ; режима экономии и бережливости коммунальных услуг; санитарно-гигиенических норм и правил;
		11. Высокий уровень исполнительской дисциплины и самостоятельности при решении вопросов с учетом увеличения убираемой площади;
		12. Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника
		13. Участие в общественной деятельности

6. Заключительные положения

6.1. Конкретные размеры коэффициентов устанавливаются приказом директора образовательного учреждения на основании решения Комиссии с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников образовательного учреждения на определенный период времени в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

6.2. Коэффициенты не применяются по истечении срока их действия или при изменении (прекращении) условий, которые послужили основанием для установления повышающего коэффициента.

6.3. Методика расчета персонального повышающего коэффициента:

1) на основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работника производится расчет коэффициента за предыдущий период по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника;

2) Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент. Выплаты по персональным повышающим коэффициентам выплачиваются работникам с заработной платой.

6.4. Персональный повышающий коэффициент устанавливается к минимальным должностным окладам на определенный период времени. Применение персонального повышающего коэффициента к минимальным должностным окладам не образует новые оклады, и не учитывается при начислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат;

6.5. В случае возникновения спора между сторонами, он подлежит урегулированию путем непосредственных переговоров между работником и директором.

6.6. В случае не достижения согласия путем переговоров между работником и директором, спор подлежит разрешению в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
СОШ № 108 Советского района городского округа город Уфа
Республики Башкортостан**

РАССМОТРЕНО
на Общем собрании работников
Учреждения
от «___» _____ 2013 года № ___

УТВЕРЖДЕНО
приказом от «___» _____ 2013 года
№ _____
директор
_____ Т.В. Галяпо

СОГЛАСОВАНО
Председателем профкома
МБОУ СОШ № 108
Акулич С.В.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении, условиях, размерах и порядке
осуществления выплат персонального
повышающего коэффициента работникам**

Уфа-2013

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении персонального повышающего коэффициента работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения СОШ № 108 (далее – Положение) разработано в соответствии с п. 2.6 «Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ № 108» и определяет основания и порядок установления персонального повышающего коэффициента для работников учреждения.

1.2. Персональный повышающий коэффициент работника учреждения характеризует положение работника в общем рейтинге конкретной категории работников и определяет степень учреждения в реализации уставных задач учреждения.

1.3. Целью установления персонального повышающего коэффициента является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы, социально-экономическая защита работников.

1.4. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом следующих критериев:

- уровня профессиональной подготовки работников;
- сложности, важности выполняемой работы;
- степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- уникальности и заинтересованности в данном работнике для реализации уставных задач учреждения.

1.5. Размер персонального повышающего коэффициента определяется с учетом показателей к критериям, указанным в таблицах № 1-4 по каждой категории работников.

1.6. Решение о выведении персональных повышающих коэффициентов принимается директором образовательного учреждения совместно с Комиссией по установлению ППК в отношении конкретного работника с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.7. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику в начале учебного года, в середине, на весь учебный год, четверть, месяц, несколько месяцев.

1.8. Выплаты по персональным повышающим коэффициентам к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы осуществляются в пределах фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 108 или из экономии фонда оплаты труда образовательной организации.

1.9. Выплаты персонального повышающего коэффициента могут быть сняты приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

1.10. Снятие и изменение персонального повышающего коэффициента определяются следующими причинами:

- 1) Окончание срока действия выплат персонального повышающего коэффициента;
- 2) За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов руководителя);
- 3) За действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании образовательной организации.

1.12. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

2. Порядок установления персонального повышающего коэффициента заместителям директора

2.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента для заместителя руководителя – 3,0

2.2. Размер персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя устанавливается директором с учетом мнения профсоюзного комитета на основании решения комиссии по распределению ППК и следующих критериев:

Таблица № 1

№ №	Критерии	Размер коэффициента	Общие критерии	Специфика работы заместителя руководителя	Максимальный размер	
1	Успешность учебно-воспитательной работы;	0 – не проявляется 1 - проявляется не систематически 2 – проявляется систематически 3 – имеет положительную динамику		УВР	3,0	
2	Повышение качества образования, совершенствование форм работы;			УВР, ИКТ		
3	Реализация Программы развития (в соответствии с направлением работы);		+			
4	Качество учебно-воспитательного процесса: качество обученности / качество воспитанности;			УВР, ВР, ИКТ		
5	Организация различных форм обучения: дистанционное обучение, обучение на дому, семейное обучение;			УВР, ИКТ		
6	Работа по организации предпрофильной подготовки учащихся и профильного обучения;			УВР, ИКТ		
7	Качество учебно-воспитательного процесса: качество обученности по итогам учебного года: успеваемость и качество обучения учащихся 2-4, 9-11 классов; средний балл по результатам ЕГЭ; трудоустройство выпускников 9, 11 классов;			УВР, ИКТ		
8	Обобщение и распространение инновационного опыта, участие в методической и научно-исследовательской работе;			+		
9	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;			+		
10	Система организации аттестации педагогических					УВР

	работников;			
11	Публикации, авторские разработки, применяемые в учебно-воспитательном процессе, участие в инновационной, экспериментальной деятельности;			УВР, ВР, ИКТ
12	Дополнительный объём работы вне должностных обязанностей;	+		
13	За особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;			АХЧ
14	Проведение капитального и текущего ремонта, благоустройство территории			АХЧ
15	Высокий уровень исполнительской дисциплины и самостоятельности при решении вопросов;	+		
16	Подготовка документов к приемке школы и их качество;			АХЧ
17	Участие в общественной деятельности;	+		
18	Санитарное состояние здания и прилегающей территории;			АХЧ
19	Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника.	+		
20	Итоги летней трудовой и оздоровительной кампании			ВР
21	Успешность воспитательной работы в летний период, отсутствие правонарушений среди несовершеннолетних			ВР
22	Подготовка отчетной документации по итогам четверти, полугодия, учебного года	+		

23	Результативность участия и победы в конкурсах и олимпиадах, в том числе по предметам регионального компонента			УВР, ВР, ИКТ	
24	Организация работы по экономии коммунальных услуг			АХЧ	
25	Проведение сезонных санитарных пятниц и субботников			ВР, АХЧ	

3. Порядок установления персонального повышающего коэффициента учебно-вспомогательному персоналу

3.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

3.2. Размер персонального повышающего коэффициента учебно-вспомогательному персоналу устанавливается с учетом мнения профсоюзного комитета на основании решения комиссии по распределению ППК и следующих критериев:

Таблица № 2

Критерий	Размер Коэффициента 0 - 3	Показатели
<i>Уровень профессиональной подготовки</i>	0 – не 0 – не проявляется	1. Качественное ведение личных дел и личных карточек сотрудников ОУ
		2. Качественное ведение и своевременное заполнение трудовых книжек, ознакомление сотрудников с записями в них
		3. Своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников
		4. Наличие согласованного плана работы и циклограммы деятельности.
		5. Качественно подготовленные проекты локальных нормативных актов по основной деятельности, справок, докладов и т.п., принятые руководителем без замечаний.
<i>Сложность, важность выполняемой работы</i>	1 - проявляется не систематически	6. Применение в работе современных педагогических форм и методов обучения;
		7. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
<i>Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>	2 – проявляется систематически	8. Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение поручений
		9. Применение в работе современных форм и методов организации труда;
	3 – имеет положительную динамику	

4. Порядок установления персонального повышающего коэффициента педагогическим работникам

4.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

4.2. Размер персонального повышающего коэффициента педагогическим работникам устанавливается с учетом мнения профсоюзного комитета на основании решения комиссии по распределению ППК и следующих критериев:

4.3. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента для педагогических работников:

Таблица № 3

Критерий	Размер Коэффициента 0 – 3	Показатели	
<p><i>Уровень профессиональной подготовки</i></p> <p><i>Сложность, важность выполняемой работы</i></p> <p><i>Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач учреждения</i></p>	0 – не проявляется	1. Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей (кураторство НМР, руководство НОУ, сопровождение олимпиадного движения и НПК МАН);	
		2. Разработка учебно-программных, дидактических материалов и авторских программ;	
	1 - проявляется не систематически	3. Использование современных образовательных технологий (в том числе инновационных, информационных) и оборудования, новых форм организации учебного процесса;	
		4. Качественное ведение учебно-программной документации, отчетных и аналитических материалов;	
		5. Ведение протоколов педагогических советов;	
	2 – проявляется систематически	6. Соблюдение требований ТБ, ППБ; режима экономии и бережливости; санитарно-гигиенических норм; культуры образовательной среды в учебном кабинете или мастерской;	
		7. Экспертиза учебно-программных и методических материалов;	
	3 – имеет положительную динамику	8. Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся девиантного поведения;	
		9. За ведение учета военнообязанных, ведение документации по ГО ЧС; проведение военизированных мероприятий, участие в проектах гражданско-патриотического направления обучающихся, проведение стрельбищ;	
		10. Проведение работ по благоустройству и озеленению территории школы, подготовка посадочного материал, разведение рассады;	
		11. Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации школы;	
		12. Курирование и контроль над вопросами организации питания участников образовательного процесса, подготовка и предоставление необходимой отчетной документации, ведение базы данных по оплате услуг питания;	
		Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	13. Высокий уровень исполнительской дисциплины и самостоятельности при решении вопросов;
			14. Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника.
			15. Использование ИКТ;
			16. Организация детского самоуправления

5. Порядок установления персонального повышающего коэффициента обслуживающему персоналу

5.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента для служащих – 3,0.

5.2. Размер персонального повышающего коэффициента обслуживающему персоналу

устанавливается с учетом мнения профсоюзного комитета на основании решения комиссии по распределению ППК и следующих критериев.

5.3. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента для обслуживающего персонала:

Таблица № 4

Критерий	Размер Коэффициента 0 – 3	Показатели
<p><i>Сложность, важность выполняемой работы</i></p> <p><i>Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач учреждения</i></p> <p><i>Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i></p>	0 – не проявляется	1. Своевременное очищение от снега и льда дворовых территорий, тротуаров, дорожек, водостоков
		2. Своевременная очистка пожарных гидрантов для свободного доступа к ним в любое время.
		3. Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году
	1 - проявляется не систематически	4. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, выполнение дополнительного объема работ
		5. Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности
	2 – проявляется систематически	6. Содержание в отличном состоянии рабочего инвентаря и инструментов, ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования
		7. Обеспечение бесперебойной работы учебного и технического оборудования
		8. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
		9. Соблюдение требований ОТ, ППБ; режима экономии и бережливости коммунальных услуг; санитарно-гигиенических норм и правил;
	3 – имеет положительную динамику	10. Высокий уровень исполнительской дисциплины и самостоятельности при решении вопросов с учетом увеличения убираемой площади.
		11. Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника

6. Заключительные положения

6.1. Конкретные размеры коэффициентов устанавливаются приказом директора образовательного учреждения на основании решения Комиссии с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников образовательного учреждения на определённый период времени в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения, утверждённого на соответствующий финансовый год.

6.2. Коэффициенты не применяются по истечении срока их действия или при изменении (прекращении) условий, которые послужили основанием для установления повышающего коэффициента.

6.3. Методика расчета персонального повышающего коэффициента:

- 1) на основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работника производится расчет коэффициента за предыдущий период по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника;

2) Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент. Выплаты по персональным повышающим коэффициентам выплачиваются работникам с заработной платой.

6.5. Персональный повышающий коэффициент устанавливается к минимальным должностным окладам на определенный период времени. Применение персонального повышающего коэффициента к минимальным должностным окладам не образует новые оклады, и не учитывается при начислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат;

6.5. В случае возникновения спора между сторонами, он подлежит урегулированию путем непосредственных переговоров между работником и директором.

6.6. В случае не достижения согласия путем переговоров между работником и директором, спор подлежит разрешению в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

1.	Асрарова О.В.	
2.	Алачева И.Р.	
3.	Абдуллина Л.Г.	
4.	Акулич С.В.	
5.	Апаева И.С.	
6.	Алибаева Р.А.	
7.	Адигамова Г. С.	
8.	Акбулатова Г.Р.	
9.	Акбулатова С.В.	
10.	Ахметзянова Л.Ф.	
11.	Баркова М.В.	
12.	Басимова А.И.	
13.	Белова О.А.	
14.	Береснева Л.А.	
15.	Боровикова Е.В.	
16.	Гаитбаева Н.А.	
17.	Гайсина Л.А.	
18.	Гирфанова В.Л.	
19.	Галанова Н. Ю.	
20.	Данилина А.Р.	
21.	Жанбырбаева Л. Ф.	
22.	Иванова Л. Н.	
23.	Иликаева Г.Р.	
24.	Караульщикова М.П.	
25.	Карманова С.А.	
26.	Климкина А.Б.	
27.	Кузнецова Н.А.	
28.	Лопатина Н.Д.	
29.	Мак Т.Э.	
30.	Мостипан М. Н.	
31.	Мосунова С.В.	
32.	Мустафина З.Р.	
33.	Мухарлямова Т.В.	
34.	Нигматуллина Г. С.	
35.	Носкова Л. Н.	
36.	Нугаева Г.К.	
37.	Проценко Г.А.	
38.	Разумова В. М.	
39.	Смирнова Р.Х.	
40.	Смирнова Т. М.	
41.	Соломоницина Л.А.	
42.	Султыева Э. А.	
43.	Фасхетдинова Г. А.	
44.	Фенько Т. Д.	
45.	Хасанова Л.А.	
46.	Шангареева Л.А.	
47.	Шамсутдинова К. У.	
48.	Шепелева С.В.	
49.	Янгиров Д.Ф.	
50.	Янгирова – Елизарьева Е.В.	

Лист ознакомления с приказом № 466 от 14.10.2016 года «Об утверждении локальных актов по оплате труда и утверждении состава комиссии по распределению стимулирующих выплат» и локальным актом

**«ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении, условиях, размерах и
порядке
осуществления выплат персонального
повышающего коэффициента работникам»**

БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҢЫ

ӨФӨ КАЛАҢЫ КАЛА ОКРУГЫ
ХАКИМИӘТЕНЕҢ
МӘҒАРИФ ИДАРАЛЫҒЫ

ӨФӨ КАЛАҢЫ КАЛА ОКРУГЫНЫҢ
108-СЕ МӘКТӘБЕ
МУНИЦИПАЛЬ БЮДЖЕТ БЕЛЕМ
БИРЕУ УЧРЕЖДЕНИЕҢЫ

450080, Башкортостан Республикасы, Өфө к., Совет районы,
Менделеев урамы, 177-се й., 3-се корп.
Тел.: (347) 228-46-70
E-mail: school-108@bk.ru



ОКПО 39975509 ОГРН 1030204613053
ИНН/КПП 0278035983/027801001

РЕСПУБЛИКА БАШКОРТОСТАН

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД УФА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ШКОЛА № 108
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД УФА

450080, Республика Башкортостан, г. Уфа, Советский район,
ул. Менделеева, д. 177, корп. 3.
Тел.: (347) 228-46-70
E-mail: school-108@bk.ru

Б О Й О Р О К

П Р И К А З

14.10. 2016 й.

№ 466

от 14. 10. 2016 г.

**Об утверждении локальных актов по
оплате труда и утверждении состава комиссии
по распределению стимулирующих выплат**

С целью объективной работы комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ, объективной оценки достижений педагогических работников за истекший период, повышения заинтересованности в достижении поставленных перед школой целей

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения и утвердить «Положение о показателях эффективности деятельности работников МБОУ Школа № 108».
 2. Внести изменения и утвердить «Положение об установлении, условиях, размерах и порядке осуществления выплат персонального повышающего коэффициента работникам МБОУ Школа № 108».
 3. Утвердить «Положение о комиссии по распределению и установлению иных стимулирующих выплат и премированию работников МБОУ Школа № 108 городского округа город Уфа Республики Башкортостан».
 4. Утвердить «Положение о комиссии по установлению персонального повышающего коэффициента МБОУ Школа № 108 городского округа город Уфа Республики Башкортостан».
 5. Утвердить форму листа самооценки (Критерии и механизмы оценки достижений педагогического работника МБОУ Школа № 108 г. при установлении стимулирующих выплат за определенный период).
 5. Функциональные обязанности приема и регистрации «Листа самооценки» возложить на заместителя директора по УВР Алачеву И.Р.
 6. Утвердить состав комиссии по распределению стимулирующих выплат на 2016-2017 учебный год в составе:
Председатель: Галяпо Т.В., директор;
Члены комиссии: Мухарлямова Т.В., зам.директора по УВР;
Алачева И.Р., зам.директора по УВР;
Проценко Г.А., зам.директора по ВР;
Нигматуллина Г.С., куратор НМР;
Караульщикова М.П., учитель русского языка, председатель профкома
Кузнецова Н.А., учитель музыки, секретарь комиссии;
Гирфанова В.Л., учитель начальных классов.
6. Контроль над исполнением приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ Школа № 108

Т.В. Галяпо

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Школа № 108
городского округа город Уфа Республики Башкортостан**

РАССМОТРЕНО
на Общем собрании работников
Учреждения
от «13» октября 2016 года № _3_

УТВЕРЖДЕНО
приказом от «14»_октября_2016 года
№ _466_
директор
_____ Т.В. Галяпо

СОГЛАСОВАНО
Председателем профкома
МБОУ Школа № 108
Караульщиковой М.П.

Председатель Педагогического совета,
директор Галяпо Т.В.
Протокол №_2_ от 03_.11_.2016 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении, условиях, размерах и порядке
осуществления выплат персонального
повышающего коэффициента работникам**

Уфа-2016

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении персонального повышающего коэффициента работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Школа № 108 (далее – Положение) разработано в соответствии с п. 2.6 «Положения об оплате труда работников МБОУ Школа № 108» и определяет основания и порядок установления персонального повышающего коэффициента для работников учреждения.

1.2. Персональный повышающий коэффициент работника учреждения характеризует положение работника в общем рейтинге конкретной категории работников и определяет степень учреждения в реализации уставных задач учреждения.

1.3. Целью установления персонального повышающего коэффициента является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы, социально-экономическая защита работников.

1.4. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом следующих критериев:

- уровня профессиональной подготовки работников;
- сложности, важности выполняемой работы;
- степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- уникальности и заинтересованности в данном работнике для реализации уставных задач учреждения.

1.5. Размер персонального повышающего коэффициента определяется с учетом показателей к критериям, указанным в таблицах № 1-4 по каждой категории работников.

1.6. Решение о выведении персональных повышающих коэффициентов принимается директором образовательного учреждения совместно с Комиссией по установлению ППК в отношении конкретного работника с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.7. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику в начале учебного года, в середине, на весь учебный год, четверть, месяц, несколько месяцев.

1.8. Выплаты по персональным повышающим коэффициентам к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы осуществляются в пределах фонда оплаты труда МБОУ Школа № 108 или из экономии фонда оплаты труда образовательной организации.

1.9. Выплаты персонального повышающего коэффициента могут быть сняты приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

1.10. Снятие и изменение персонального повышающего коэффициента определяются следующими причинами:

- 3) Окончание срока действия выплат персонального повышающего коэффициента;
- 4) За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов руководителя);
- 5) За действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании образовательной организации.

1.13. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

2. Порядок установления персонального повышающего коэффициента заместителям директора

2.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента для заместителя руководителя – 1,85

2.2. Размер персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя устанавливается директором с учетом мнения профсоюзного комитета на основании решения комиссии по распределению ППК и следующих критериев:

Таблица № 1

№ №	Критерии	Размер коэффициента	Общие критерии	Специфика работы заместителя руководителя	Максимальный размер	
		0 - 0,205				
1	Успешность учебно-воспитательной работы;	0 – не проявляется		УВР	1,85	
2	Повышение качества образования, совершенствование форм работы;			УВР, ИКТ		
3	Системный подход к планированию и анализу деятельности (внешняя оценка); ВШК		+			
4	Реализация Программы развития (в соответствии с направлением работы);		+			
5	Качество учебно-воспитательного процесса: качество обученности / качество воспитанности;			УВР, ВР, ИКТ		
6	Система работы со слабоуспевающими/одаренными учащимися; организация ученического (детского) самоуправления;		0,1- проявляется не систематически			УВР, ВР
7	Организация различных форм обучения: дистанционное обучение, обучение на дому, семейное обучение;					УВР, ИКТ
8	Работа по организации предпрофильной подготовки учащихся и профильного обучения (сетевое взаимодействие);		0,205 – проявляется систематически			УВР, ИКТ
9	Качество учебно-воспитательного процесса: качество обученности по итогам учебного года: успеваемость и качество обучения учащихся 2-4, 9-11 классов; эффективность сдачи учащимися ЕГЭ и ОГЭ; средний балл по результатам ЕГЭ; трудоустройство выпускников 9, 11 классов; Организация и проведение					УВР, ИКТ

	ВПр и РПр;			
10	Обобщение и распространение инновационного опыта, участие в методической и научно-исследовательской работе;		+	
11	Использование информационно-коммуникативных технологий в работе;		+	
12	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;		+	
13	Система организации аттестации педагогических работников;			УВР
14	Количество мероприятий (участие в семинарах, круглых столах, конференциях, выступлениях);		+	
15	Публикации, авторские разработки, применяемые в учебно-воспитательном процессе, участие в инновационной, экспериментальной деятельности;			УВР, ВР, ИКТ
16	Дополнительный объём работы вне должностных обязанностей;		+	
17	За особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;			АХЧ
18	Проведение капитального и текущего ремонта, благоустройство территории			АХЧ
19	Высокий уровень исполнительской дисциплины и самостоятельности при решении вопросов;		+	

20	Подготовка документов к приемке школы и их качество;			АХЧ	
21	Участие в общественной деятельности;		+		
22	Санитарное состояние здания и прилегающей территории;			АХЧ	
23	Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника.		+		
24	Итоги летней трудовой и оздоровительной кампании			ВР	
25	Успешность воспитательной работы, в том числе, в летний период, отсутствие правонарушений среди несовершеннолетних			ВР	
26	Подготовка отчетной документации по итогам четверти, полугодия, учебного года		+		
27	Состояние локальной сети, ведение электронного журнала			ИКТ	
28	Результативность участия и победы в конкурсах и олимпиадах, в том числе по предметам регионального компонента			УВР, ВР, ИКТ	
29	Организация работы по экономии коммунальных услуг			АХЧ	
30	Проведение общественных опросов и анкетирования		+		
31	Проведение сезонных санитарных пятниц и субботников			ВР, АХЧ	

3. Порядок установления персонального повышающего коэффициента учебно-вспомогательному персоналу

3.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 1,85.

3.2. Размер персонального повышающего коэффициента учебно-вспомогательному персоналу устанавливается с учетом мнения профсоюзного комитета на основании решения комиссии по распределению ППК и следующих критериев:

Таблица № 2

Критерий	Размер Коэффициента 0 - 0, 205	Показатели
----------	-----------------------------------	------------

<i>Уровень профессиональной подготовки</i>	0 – не проявляется	1. Качественное ведение личных дел и личных карточек сотрудников ОУ
		2. Качественное ведение и своевременное заполнение трудовых книжек, ознакомление сотрудников с записями в них
		3. Своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников
		4. Наличие согласованного плана работы и циклограммы деятельности.
		5. Качественно подготовленные проекты локальных нормативных актов по основной деятельности, справок, докладов и т.п., принятые руководителем без замечаний.
<i>Сложность, важность выполняемой работы</i>	0,1- проявляется не систематически	6. Применение в работе современных педагогических форм и методов обучения;
		7. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
<i>Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>	0,205 – проявляется систематически	8. Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение поручений
		9. Применение в работе современных форм и методов организации труда;

4. Порядок установления персонального повышающего коэффициента педагогическим работникам

4.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 1,85.

4.2. Размер персонального повышающего коэффициента педагогическим работникам устанавливается с учетом мнения профсоюзного комитета на основании решения комиссии по распределению ППК и следующих критериев:

4.3. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента для педагогических работников:

Таблица № 3

Критерий	Размер Коэффициента 0 – 0,205	Показатели
<i>Уровень профессиональной подготовки</i> <i>Сложность, важность выполняемой работы</i> <i>Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач учреждения</i>	0 – не проявляется	1. Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей (кураторство НМР, руководство НОУ, сопровождение олимпиадного движения и НПК МАН);
		2. Разработка учебно-программных, дидактических материалов и авторских программ;
		3. Руководство школьным музеем;
		4. Использование современных образовательных технологий (в том числе инновационных, информационных) и оборудования, новых форм организации учебного процесса;
		5. Качественное ведение учебно-программной документации, отчетных и аналитических материалов;
		6. Ведение протоколов педагогических советов;
		7. Соблюдение требований ТБ, ППБ; режима экономии и бережливости; санитарно-
0,1- проявляется не систематически	8. Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение поручений	
	9. Применение в работе современных форм и методов организации труда;	

	0,205 – проявляется систематически	гигиенических норм; культуры образовательной среды в учебном кабинете или мастерской;
		8. Экспертиза учебно-программных и методических материалов;
		9. Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся девиантного поведения;
		10. За ведение учета военнообязанных, ведение документации по ГО ЧС; проведение военизированных мероприятий, участие в проектах гражданско-патриотического направления обучающихся, проведение стрельбищ;
		11. Проведение работ по благоустройству и озеленению территории школы, подготовка посадочного материал, разведение рассады;
		12. Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации школы;
		13. Курирование и контроль над вопросами организации питания участников образовательного процесса, подготовка и предоставление необходимой отчетной документации, ведение базы данных по оплате услуг питания;
<i>Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>		14. Высокий уровень исполнительской дисциплины и самостоятельности при решении вопросов;
		16. Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника.
		17. Участие в общественной деятельности;
		18. Использование ИКТ;
		19. Организация детского самоуправления

5. Порядок установления персонального повышающего коэффициента обслуживающему персоналу

5.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента для служащих – 1,85.

5.2. Размер персонального повышающего коэффициента обслуживающему персоналу устанавливается с учетом мнения профсоюзного комитета на основании решения комиссии по распределению ППК и следующих критериев.

5.3. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента для обслуживающего персонала:

Таблица № 4

Критерий	Размер Коэффициента 0 – 0,205	Показатели
<i>Сложность, важность выполняемой работы</i>	0 – не проявляется	1. Своевременное очищение от снега и льда дворовых территорий, тротуаров, дорожек, водостоков
		2. Своевременная очистка пожарных гидрантов для свободного доступа к ним в любое время.
<i>Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач учреждения</i>	0,1- проявляется не систематически	3. Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году
		4. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, выполнение дополнительного объема работ
		5. Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные

<p><i>Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i></p>	<p>0,205 – проявляется систематически</p>	обязанности
		6. Содержание в отличном состоянии рабочего инвентаря и инструментов, ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования
		7. Применение в работе современных форм и методов организации труда
		8. Обеспечение бесперебойной работы учебного и технического оборудования
		9. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
		10. Соблюдение требований ОТ, ППБ; режима экономии и бережливости коммунальных услуг; санитарно-гигиенических норм и правил;
		11. Высокий уровень исполнительской дисциплины и самостоятельности при решении вопросов с учетом увеличения убираемой площади;
		12. Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника
		13. Участие в общественной деятельности

6. Заключительные положения

6.1. Конкретные размеры коэффициентов устанавливаются приказом директора образовательного учреждения на основании решения Комиссии с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников образовательного учреждения на определенный период времени в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

6.2. Коэффициенты не применяются по истечении срока их действия или при изменении (прекращении) условий, которые послужили основанием для установления повышающего коэффициента.

6.3. Методика расчета персонального повышающего коэффициента:

- б) на основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работника производится расчет коэффициента за предыдущий период по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника;
- 7) Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент. Выплаты по персональным повышающим коэффициентам выплачиваются работникам с заработной платой.

6.6. Персональный повышающий коэффициент устанавливается к минимальным должностным окладам на определенный период времени. Применение персонального повышающего коэффициента к минимальным должностным окладам не образует новые оклады, и не учитывается при начислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат;

6.5. В случае возникновения спора между сторонами, он подлежит урегулированию путем непосредственных переговоров между работником и директором.

6.6. В случае не достижения согласия путем переговоров между работником и директором, спор подлежит разрешению в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

