

Согласовано
Председатель ПК



Варламова Л.А.

20 20 г.

Утверждено
Директор МБОУ Школа №116
Еремеева Т.В.
Приказ от 31.01.20 № 12



ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении персонального повышающего коэффициента работникам
МБОУ Школа №116 городского округа город Уфа
Республики Башкортостан

Положение обсуждено и принято
на собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от « 24 » 01 20 20 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящее положение об установлении персонального повышающего коэффициента работникам МБОУ Школа 116 городского округа г.Уфа Республики Башкортостан как выплаты стимулирующего характера (далее - Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса (далее – Положение) в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года №374, Положением об оплате труда работников учреждений образования городского округа г.Уфа, утвержденным постановлением Главы Администрации городского округа г.Уфа Республики Башкортостан от 01.08.2018 г №1264, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан
- 1.2. Положение регулирует порядок установления персонального повышающего коэффициента (далее - персональный повышающий коэффициент) по результатам работы работников МБОУ Школа № 116 городского округа г.Уфа Республики Башкортостан, занимающих должность в соответствии с заключенными трудовыми договорами.
- 1.3. Положение разработано с целью установления взаимосвязи между показателями качества предоставляемых организацией государственных (муниципальных) услуг и эффективностью деятельности работника. Направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников за качественное и своевременное выполнение возложенных на них должностных обязанностей, ориентировано на учет индивидуальных качеств, обеспечивающих высокую личную результативность их работы в достижении основных показателей деятельности учреждения.
- 1.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу работников МБОУ Школа №116 учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и носит стимулирующий характер.
- 1.5. Персональный повышающий коэффициент в размере до 1,85 от должностного оклада устанавливается работникам с учетом выполнения показателей эффективности деятельности учреждения в целом и персонально работника, а также с учетом оценки качества и количества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг, развития рынка платных услуг

населению с целью привлечения внебюджетных средств, направляемых на оплату труда работников, при условии обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

1.6. Перечень показателей для установления персональных повышающих коэффициентов работникам определены разделом 2 настоящего Положения. Средства на осуществление выплаты персонального повышающего коэффициента не предусматриваются при планировании расходов на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и плановый период.

1.7. Источником выплаты персональных повышающих коэффициентов могут быть:

- средства фонда экономии заработной платы учреждения;
- привлеченные внебюджетные средства.

1.8. Начисление и выплата денежных средств по персональному повышающему коэффициенту Работникам осуществляется с обязательным соблюдением предельной кратности дохода Руководителя, заместителя директора к средней заработной плате работников учреждения, которая отслеживается ежемесячно.

При отсутствии финансовых средств, указанных в п. 1.7 данного Положения, или при превышении предельной кратности дохода Руководителя, заместителя директора к средней заработной плате работников учреждения, начисление по персональному повышающему коэффициенту не осуществляется или осуществляется в пониженном размере, о чем издается соответствующий приказ по Учреждению.

Для контроля достаточности планового фонда оплаты труда централизованной бухгалтерией, обслуживающей учреждение ежемесячно производится соответствующий расчет до фактического начисления по персональному коэффициенту работникам.

1.9. Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада работника по соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы на данный коэффициент.

1.10. Установление персонального повышающего коэффициента производится в процентном отношении к должностному окладу, не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу работника.

1.11. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу работника устанавливается решением Комиссии по установлению персонального повышающего коэффициента (далее - комиссия) на период, связанный с достижением определенных результатов деятельности учреждения в целом и персонально работника, на срок от одного месяца, но не более одного года:

с 01 сентября текущего года по 31 августа последующего года.

Ходатайство, показатели работников (приложение 2), подтверждающие документы передаются до утвержденной даты заседания комиссии на согласование.

- 1.12. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента оформляется приказом директора школы, где указывается конкретный размер персонального повышающего коэффициента работника и период действия выплаты.
- 1.13. При наличии неснятого дисциплинарного взыскания персональный повышающий коэффициент работнику может быть уменьшен по решению комиссии в размере до 100 %.
- 1.14. В течение периода действия установленного работнику по результатам работы учреждения персонального повышающего коэффициента размер повышающего коэффициента может быть пересмотрен на основании личного заявления его получателя, ходатайства руководителя учреждения.
- 1.15. Персональный повышающий коэффициент работника не применяется по истечении срока его действия или при изменении (прекращении) условий, которые послужили основанием для установления повышающего коэффициента.

При ухудшении качества выполняемой работы, нарушениях действующего законодательства, Устава и Правил трудового внутреннего распорядка учреждения, трудового договора и должностной инструкции, либо при изменении (прекращении) условий, которые послужили основанием для установления повышающего коэффициента, персональный повышающий коэффициент может быть снят или уменьшен в размере на основании решения комиссии.

Снижение персонального повышающего коэффициента в соответствии с настоящим пунктом может устанавливаться на определенный период в течение календарного (учебного) года.

- 1.16. Вновь назначенным работникам на период работы до окончания текущего полугодия календарного (учебного) года персональный коэффициент не устанавливается (отсутствие результатов деятельности в должности).

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА РАБОТНИКАМ

- 2.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу Работников образовательного учреждения устанавливается в соответствии с Перечнем критериев установления персонального повышающего коэффициента к должностным окладам работников исходя из суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности.

- 2.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу Работников устанавливается исходя из суммарного количества баллов, определенного по нижеследующим критериям оценки деятельности:

Показатели по должности заместитель руководителя (УВР, ВР).

№ п/п	Наименование показателя	Максимальное количество баллов
1.	Продуктивность реализации основной образовательной программы НОО, ООО, СОО	20
2.	Качество организации работы государственно - общественных органов управления (научно-методический совет, педагогический совет, экспертная комиссия, органы ученического самоуправления и т.д.)	10
3.	Доступность и открытость информации об образовательном учреждении. Размещение на официальном сайте организации в сети Интернет актуальной информации о деятельности в соответствии с действующим законодательством. Постоянное использование интерактивных форм общения с родителями (законными представителями), обучающимися и другими участниками образовательного процесса.	10
4.	Реализация в организации программ, комплексов, мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми, в т.ч. наличие и реализация индивидуальных учебных планов для одаренных обучающихся.	10
5.	Участие образовательного учреждения в отчетном периоде в программах и проектах регионального, всероссийского и международного уровней (стажировочные, инновационные, пилотные площадки и др.)	20
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-исследовательской работе.	10
6.	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками во время образовательного процесса за предшествующий период, произошедших в результате нарушения ТБ и организации образовательного процесса	20
7.	Социально-психологический климат в трудовом коллективе (отсутствие случаев травматизма, нарушений норм трудового законодательства, подтверждающих фактов, изложенных в обращениях граждан).	10
8.	Показатели качества ОУ:	
	– наличие программ профильного (углубленного) изучения предметов	10
	– отсутствие выпускников, не получивших аттестаты за курс основного и среднего образования	20
	– наличие победителей муниципального и призеров и победителей регионального уровня Всероссийской олимпиады школьников	10
	- позитивная динамика учебных достижений обучающихся.	20
	- результаты государственной итоговой аттестации.	20

9.	Качество и результативность работы по сохранению контингента	10
10.	Наличие в организации более 80% педагогических работников, имеющих высшее образование (без учета совместителей)	10
11.	Наличие в организации более 50% педагогических работников, получивших дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации, стажировка и профессиональная переподготовка специалистов), от общей численности педагогических работников учреждения (без учета совместителей)	10
12.	Эффективность организации внеурочной деятельности.	10
13.	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	10
14.	Оказание в образовательном учреждении дополнительных платных образовательных услуг в соответствии с лицензией.	10
15.	Разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов и др.	20
16.	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	10
17.	Наставничество, работа с молодыми педагогами	20

Показатели по должности заместитель директора по административно-хозяйственной части

№ п/п	Наименование показателя	Максимальное количество баллов
1.	Соблюдение без замечаний законодательных и нормативно-правовых актов.	20
2.	Освоение более 96,1% средств целевых субсидий с соблюдением требований законодательства	20
3.	Обеспечение качественного составления и соблюдение сроков предоставления отчетности в вышестоящие органы, в налоговые органы, внебюджетные фонды, органы статистики, учредителю. Предоставление информации по запрашиваемым формам с соблюдением сроков.	20
4.	Своевременное устранение замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов.	20
5.	Качественное планирование средств, а также обеспечение эффективного и целевого использования средств.	20
6.	Своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества школы.	20
7.	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности и контрольных показателей по предоставлению государственных услуг и по	20

	основным видам уставной деятельности.	
8.	Финансовое обеспечение деятельности учреждения, исполнение бюджета, соблюдение финансовой дисциплины.	20
9.	Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств (при заключении договоров)	20
10.	Динамика изменения доли средств от приносящей доход деятельности в общем объеме доходов учреждения из всех источников финансирования	10

11.	Успешное обеспечение режима безопасности в ОУ. Отсутствие грубых нарушений правил противопожарной безопасности, санитарно-гигиенического режима (штрафные санкции), случаев травматизма обучающихся и работников	20
12.	Улучшение материально-технической базы (приобретение оборудования, качество ремонта и пр.)	20
13.	Эстетическое оформление ОУ, групп, кабинетов, состояние пришкольной территории.	20
14.	Высокая сохранность имущества ОУ. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно - материальных ценностей .	20
15.	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов.	20
16.	Исполнение документов в установленные сроки исполнения (документов, в отношении которых сроки установлены законодательством, муниципальными правовыми актами, в т.ч. приказами директора)	20
17.	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	20
18.	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	20
19.	Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы.	20
20.	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность заместителя директора по АХЧ со стороны учащихся, родителей, педагогов.	20

21.	Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала.	20
-----	--	----

Показатели по должности педагог-библиотекарь

№ п/п	Наименование показателя	Максимальное количество баллов
1.	Читательская активность обучающихся более 80%	30
2.	Обзорные беседы по прочитанным книгам ведутся систематически	30
3.	Наличие системы пропаганды чтения как формы культурного досуга. Вовлечено более 35% обучающихся.	30
4.	Оформление библиотеки. Наличие оформленных выставок.	30
5.	Участие в подготовке обучающихся, учителей в школьных, муниципальных, региональных, мероприятиях.	30
6.	Отсутствие недостатков и излишков при инвентаризации имущества.	30
7.	Внедрение ИКТ в библиотечную деятельность.	30
8.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.	30
9.	Участие библиотекаря в профессиональных конкурсах.	30
10.	Наличие плана развития библиотеки, издательская деятельность.	30
12.	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в библиотеке.	30

Показатели по должности библиотекарь

№ п/п	Наименование показателя	Максимальное количество баллов
1.	Читательская активность обучающихся более 80%	30
2.	Обзорные беседы по прочитанным книгам ведутся систематически	30
3.	Оформление библиотеки. Наличие оформленных выставок.	30
4.	Внедрение ИКТ в библиотечную деятельность.	20
5.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.	20
6.	Участие библиотекаря в профессиональных конкурсах.	20
7.	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в библиотеке.	20
8.	Работа необусловленная трудовым договором.	40

Показатели по должности учитель-логопед

№ п/п	Наименование показателя	Максимальное количество баллов
1.	Обеспеченность образовательного процесса коррекционно-развивающими программами.	20
2.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах.	20
3.	Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических.	20
4.	Участие учителя-логопеда в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями.	20
5.	Участие учителя-логопеда в методической и инновационной деятельности.	20
6.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.	20
7.	Признание высокого профессионализма учителя-логопеда администрацией учреждения.	20
8.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.	20
9.	Результативность использования информационно-коммуникационных технологий.	20

Показатели по должности педагог-психолог

№ п/п	Наименование показателя	Максимальное количество баллов
1.	Доля учащихся, охваченных диагностическими процедурами свыше 30% Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами свыше 30% Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами свыше 30%.	20
2.	Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту выше прошлого года.	20
3.	Положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении.	20
4.	Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими занятиями свыше 30%.	20
5.	Охват профилактическими мероприятиями свыше 80%.	20
6.	Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий.	20
7.	Обобщение и распространение собственного	20

	педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах.	
8.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.	20
9.	Участие педагога-психолога в методической и инновационной деятельности.	20

Показатели по должности старший вожатый

№ п/п	Наименование показателя	Максимальное количество баллов
1.	Современный подход к воспитанию (наличие программ воспитания, ее реализация).	20
2.	Внеурочная деятельность обоснована и систематична, имеет разнообразные, в том числе инновационные формы.	20
3.	Количество учащихся, вовлеченных во внеурочную деятельность (конкурсы, проектная деятельность, кружки, за исключением олимпиад, факультативов) свыше 30%.	20
4.	Обоснованность использования образовательных технологий в образовательном процессе. Методические материалы отражают применение избранной технологии.	20
5.	Особые достижения в области сохранения и укрепления здоровья учащихся их доказательное представление.	20
6.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах.	20
7.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.	20
8.	Участие в методической и инновационной деятельности. Участвует в работе МО, педсоветах.	20

Показатели по должности преподаватель – организатор ОБЖ

№ п/п	Наименование показателя	Максимальное количество баллов
1.	Качественная организация военно - спортивных сборов).	20
2.	Качественная совместная деятельность учеников и педагогов (вечера, походы, экскурсии).	20
3.	Наличие материалов, отражающих работу с родителями.	20
4.	Предоставление отчетности при работе с военкоматом.	20

5.	Наличие опубликованных методических и/или дидактических разработок.	20
6.	Выступления на конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер - классов, занятий в рамках курсов повышения квалификации.	20
7.	Социальные проекты и иные социально-значимые мероприятия.	20
8.	Результаты участия детских проектов в конкурсах.	20
9.	Результаты работы по сохранению и укреплению здоровья учащихся.	20
10.	Участие в работе педагогического совета, методического совета и других формах методической работы.	20

Показатели по должности социальный педагог

№ п/п	Наименование показателя	Максимальное количество баллов
1.	Доля обучающихся охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения) более 80%.	20
2.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями направленными на формирование правовой культуры свыше 80%.	20
3.	Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, педагогический консилиум для педагогов, клуб для родителей).	20
4.	Деятельность педагога по защите прав опекаемых детей, обучающихся (воспитанников) в оформлении правоустанавливающих документов.	20
5.	Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных кружковой деятельностью более 80%.	20
6.	Охват детей с девиантным поведением и детей из социально незащищенных категорий организованными формами труда в каникулярное время более 80%.	20
7.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах.	20
8.	Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий.	20
9.	Участие социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство	20

	методическими объединениями.	
10.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.	20

Показатели по должности методист

№ п/п	Наименование показателя	Максимальное количество баллов
1.	Наличие методической продукции, разработанной методистом (дидактические материалы и пособия).	20
2.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Выступления на конференциях и иных мероприятиях.	20
3.	Участие в разработке, корректировке и рецензировании дополнительных образовательных программ (3-5 программ).	20
4.	Участие в учебно-методических семинарах, мастер-классах, круглых столах и т.п.	20
5.	Положительная динамика показателей эффективности образовательного процесса.	20
6.	Участие в опытно-экспериментальной деятельности учреждения.	20
7.	Методическое сопровождение образовательного процесса (разнообразие форм методической работы).	20
8.	Осуществление тьюторской деятельности.	20
9.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.	20

Показатели по должности лаборант

№ п/п	Наименование показателя	Максимальное количество баллов
1.	Отсутствие срыва уроков в следствии неисправности техники и оборудования.	30
2.	Содержание лабораторного оборудования, компьютерной техники и другой техники в исправном состоянии.	20
3.	Разработка программ решения простых задач для использования в общеобразовательном учреждении.	20
4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу лаборанта.	20
5.	В работе используются различные компьютерные программы.	20
6.	Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния учебного кабинета.	20
7.	Работа необусловленная трудовым договором	60

Совокупный размер иных стимулирующих выплат и премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

2.3. Размер персонального повышающего коэффициента в зависимости от суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности работников общеобразовательного учреждения составляет:

<i>Суммарное количество баллов по критериям оценки</i>	<i>Размер персонального повышающего коэффициента</i>
10 баллов- 20 баллов	0,4
30 баллов- 40 баллов	0,6
50 баллов – 60 баллов	0,8
70 баллов – 80 баллов	1,0
90 баллов – 100 баллов	1,2
110 баллов -120 баллов	1,4
130 баллов – 140 баллов	1,6
150 баллов-160 баллов	1,8
170 баллов и выше	1,85

Форма ходатайства

Председателю ПК МБОУ Школа 116

Ходатайство
на установление персонального повышающего коэффициента
заместителю руководителя муниципальных образовательных организаций и организаций,
обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования

Показатели
для установления персонального повышающего коэффициента к должностному
окладу _____ МБОУ Школа №116
(должность)

(ФИО)

В соответствии с Положением об установлении персонального повышающего коэффициента
просим Вас согласовать установление персонального повышающего коэффициента в размере

№п/п	ФИО	Наименование показателя (должность)	Количество баллов, обоснование

на период с _____._____.20__ г. по _____._____.20__ г. с учетом выполнения
показателей эффективности деятельности учреждения из средств планового фонда оплаты труда
учреждения.

МП

Директор МБОУ Школа №116: _____ Еремеева Т.В.
«____» _____ 2020 г.