

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Матвеево-Курганская средняя общеобразовательная школа №3
имени Героя Советского Союза Александра Матвеевича Ерошина**

Согласовано

Председатель профсоюзного
Комитета МБОУ
Матвеево-Курганской сош №3


Н.Н.Гончарова
26 октября 2016 года

Утверждено

Директор МБОУ М-Курганской
сош №3
им. Героя Советского Союза

А.М.Ерошина

А.В.Рудковская
Приказ от 26 октября 2016 года

№ 301
Сотрудник
Союза
А.М.Ерошина



Положение

**о порядке установления персонального повышающего коэффициента
работникам муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения Матвеево-Курганской средней общеобразовательной
школы №3 им. Героя Советского Союза А.М.Ерошина**

1. Общие положения.

Положение о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Матвеево-Курганской средней общеобразовательной школы № 3 имени Героя Советского Союза Александра Матвеевича Ерошина разработано на основе Трудового Кодекса РФ, Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановления Администрации Матвеево-Курганского района от 25.10.2016 № 520 «Об оплате труда работников муниципальных, бюджетных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Матвеево-Курганского района», Положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Матвеево-Курганская сош №3 имени Героя Советского Союза А.М.Ерошина», утверждённого приказом по МБОУ сош № 3 от 26.10.2016 г. № 301.

Положение регулирует деятельность по стимулированию материальной заинтересованности работников школы в повышении эффективности и качества трудовой деятельности.

Настоящее Положение принимается решением общего трудового собрания работников школы и утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

Все доплаты и выплаты осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда в иных случаях из экономии фонда оплаты труда учреждения.

Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность МБОУ СОШ № 3.

2. Цели и задачи установления персонального повышающего коэффициента

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

2.2. Установление персонального повышающего коэффициента работникам школы решает следующие задачи:

- поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;
- мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;
- повышения качества результатов работы сотрудников;
- поощрение за выполненную работу.

3. Порядок установления персонального повышающего коэффициента

3.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

3.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается:

работникам – руководителем учреждения;

руководителю учреждения – Администрацией Матвеево-Курганского района, руководителем отраслевого (функционального) отдела

Администрации района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения по согласованию с Администрацией Матвеево-Курганского района, руководителем отраслевого (функционального) отдела Администрации района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

3.3. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

3.4. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы).

3.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.6. Средства на осуществление выплаты персонального повышающего коэффициента не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.7. Персональный повышающий коэффициент вводится приказом директора школы с учетом мнения профсоюзного комитета. Приказ директора доводится до сведения всех работников образовательного учреждения.

3.8. Выплаты персонального повышающего коэффициента работникам образовательного учреждения могут быть сняты приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

3.9 Снятие персонального повышающего коэффициента определяются следующими причинами:

- Окончание срока действия выплат персонального повышающего коэффициента;
- Снижение качества работы, за которые был определен персональный повышающий коэффициент;
- За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе)
- За действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании школы.

4. Установление персонального повышающего коэффициента

4.1. Персональный повышающий коэффициент до 2,0 может устанавливаться работнику по основной работе за определенный период в течение календарного года.

4.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимаются с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Для расчета размера персонального повышающего коэффициента применяются критерии и показатели качества результативности труда, сделанные в рамках внутришкольного контроля (мониторинга) профессиональной деятельности работника.

Критерии в рамках внутришкольного контроля для заместителей директора:

- Успешность учебно-воспитательной работы;
- Повышение качества образования, совершенствование форм работы;
- Системный подход к планированию и анализу деятельности (внешняя оценка);
- Реализация Программы развития (в соответствии с направлением работы);
- Качество учебно-воспитательного процесса: качество обученности / воспитанности;
- Система работы со слабоуспевающими учащимися;
- Организация различных форм обучения: дистанционное обучение, обучение на дому, экстернат;
- Работа по организации предпрофильной подготовки учащихся и профильного обучения;

- Эффективность работы подготовки учащихся и педагогов к ЕГЭ в 11 классе и ОГЭ в 9 классе;
- Развитие договорных отношений с учреждениями дополнительного образования, вузами и т.д.;
- Обобщение и распространение инновационного опыта, участие в методической и научно-исследовательской работе;
- Использование информационно-коммуникативных технологий;
- Повышение квалификации за последние 3 года;
- Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;
- Система организации аттестации педагогических работников;
- Организация работы по подготовке и проведению процедуры аттестации ОУ;
- Количество мероприятий (участие в семинарах, круглых столах, конференциях, выступлениях);
- Публикации, авторские разработки, применяемые в учебно-воспитательном процессе, участие в инновационной, экспериментальной деятельности;
- Использование информационно-коммуникативных технологий;
- За особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

Критерии для расчёта размера персонального повышающего коэффициента педагогического состава образовательного учреждения:

- Активность во внеурочной, воспитательной деятельности;
- Качество освоения учебных программ;
- Количество учащихся - призёров олимпиад всех уровней (указать количество призёров);
- Обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- Участие в методической и научно-исследовательской работе;
- Использование информационно-коммуникативных и здоровьесберегающих технологий;
- Субъективная оценка со стороны родителей, общественности;
- Количество мероприятий (участие в конкурсах, наставничество, проведение мастер-классов, открытых уроков, выступлениях);
- Авторские разработки, применяемые в процессе обучения, участие в инновационной, экспериментальной деятельности.

Критерии для расчёта размера повышающего персонального коэффициента учебно-вспомогательного персонала:

- Высокий уровень исполнительских дисциплин;
- Образцовое содержание рабочего места;

- Внедрение и использование современных информационно-коммуникативных технологий;
- Участие в общественной деятельности;
- Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника.

Критерии для расчёта размера повышающего персонального коэффициента обслуживающего персонала:

- Обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений в соответствии с нормами СанПиНа;
- Организация и проведение генеральных уборок, благоустройство;
- Проведение работ по обрезке зеленых насаждений, покос травы, полив и др.;
- Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- Проведение регулярного мелкого ремонта школьной мебели учебных и вспомогательных помещений.