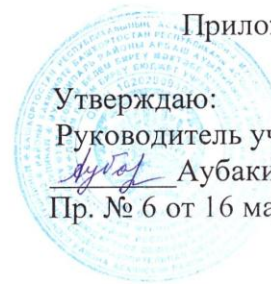




Согласовано:
Председатель профсоюзной организации
Л.И. Галимшина Галимшина Л.И.
Протокол заседания профкома
№ 12 от 16 марта 2015 г.



Утверждаю:
Руководитель учреждения
Ф.А. Аубакирова Аубакирова Ф.А.
Пр. № 6 от 16 марта 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления иных стимулирующих выплат
и премирования работников учреждения, установления
персонального повышающего коэффициента работников
МБОУ СОШ с. Арбашево

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатах работы, развитии творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

2. Данное положение определяет условия и порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения, установления им персональных повышающих коэффициентов.

3. Источником установления иных стимулирующих выплат и премирования, персональных повышающих коэффициентов являются:

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

II. Порядок установления иных стимулирующих выплат
и премирования работников

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

2. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются в процентном отношении к ставкам (должностным окладам) работников и (или) в абсолютном выражении. Их конкретный размер устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом.

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

4. К работникам учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Иные стимулирующие выплаты и премии, персональные повышающие коэффициенты не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.

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

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

1. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются работникам учреждения по следующим основаниям (настоящий перечень носит рекомендательный характер и может быть изменен, дополнен и расширен учреждением):

| <i>Категории работников</i> | <i>Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат</i> | <i>Баллы</i> |
|--|---|---------------------|
| Весь персонал | - высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины | 0-2 |
| | - напряженность, интенсивность труда | 0-2 |
| | - выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения | 0-2 |
| | - качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году - <i>другие основания</i> | 0-2 |
| Максимально возможная сумма баллов | | 8 |
| Педагогические работники | - качество образования, динамика учебных достижений обучающихся | 0-2 |
| | - достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа; | 0-2 |
| | - достижения обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их уровня: республиканский уровень | 0-2 |
| | районный (городской) уровень | 0-2 |
| | - результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися | 0-2 |
| | - индивидуальная работа с детьми, в том числе одаренными, а также отстающими в усвоении учебного материала | 0-2 |
| | - организация внеурочной работы | |
| | - снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних | 0-2 |
| | - снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины | 0-2 |
| | - участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках; достижения | и т.д. |
| | - разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов и др. | |
| | - использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий | |
| | - повышение квалификации | |
| - организация и проведение консультативной | | |

| | | |
|--|---|-----|
| | <p>психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа в классах компенсирующего обучения - наличие ведомственных знаков отличия и наград РФ - наличие ведомственных знаков отличия и наград РБ - наставничество, работа с молодыми педагогами (или в % выражении согласно колдоговору) - <i>другие основания</i> | |
| Максимально возможная сумма баллов | | 36 |
| Заместители руководителя | - высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса | 0-2 |
| | - организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям | 0-2 |
| | - высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся | 0-2 |
| | - организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.) | 0-2 |
| | - сохранение контингента обучающихся | 0-2 |
| | - формирование благоприятного психологического климата в коллективе | 0-2 |
| | - обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении | 0-2 |
| | - состояние отчетности, документооборота в учреждении | 0-2 |
| - работа учреждения в 2-3 смены | 0-2 | |
| - <i>другие основания</i> | | |
| Максимально возможная сумма баллов | | 18 |
| Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе | - обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни | 0-2 |
| | - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ | 0-2 |
| | - своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др. | 0-2 |
| - <i>другие основания</i> | 0-2 | |
| Максимально возможная сумма баллов | | 6 |
| Библиотекари | - сохранение и развитие библиотечного фонда | 0-2 |
| | - содействие педагогическому коллективу в организации учебно-воспитательного процесса | 0-2 |
| | - высокая читательская активность обучающихся | 0-2 |
| | - содействие и участие в общешкольных, районных (городских) мероприятиях | 0-2 |
| | - оформление стационарных, тематических выставок | 0-2 |
| | - внедрение информационных технологий в работу библиотеки | 0-2 |
| - <i>другие основания</i> | 0-2 | |
| Максимально возможная сумма баллов | | 12 |
| Водители | - обеспечение исправного технического состояния автотранспорта | 0-2 |
| | - отсутствие ДТП, нарушений ПДД | 0-2 |
| | - обеспечение безопасной перевозки детей | 0-2 |
| | - <i>другие основания</i> | |

| | | |
|---|--|-----|
| Максимально возможная сумма баллов | | 6 |
| Обслуживающий персонал (операторы котельной, повара, сторожа, уборщики помещений и др.) | - содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин | 0-2 |
| | - качественное проведение генеральных уборок | 0-2 |
| | - активное участие в ремонтных работах | 0-2 |
| | - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок | 0-2 |
| | - качественное приготовление пищи, обеспечение бесперебойной работы столовой | 0-2 |
| | - <i>другие основания</i> | |
| Максимально возможная сумма баллов | | 10 |

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

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

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

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

3. Размер иных стимулирующих выплат конкретному работнику определяется пропорционально набранной им сумме баллов в соответствии с Перечнем и в зависимости от максимального размера выплат к ставке заработной платы (оклада).

4. Максимальный размер выплат работнику составляет от 30 до 300%* (как пример) от ставки заработной платы (оклада) (*- конкретный размер максимальной выплаты определяется учреждением самостоятельно) и зависит от объема средств, выделенных на осуществление иных стимулирующих выплат.

(Например, если максимальный размер выплат составляет 30%, то шкала оценки от максимально возможной суммы баллов может быть следующей:

Если работник набрал более 80% от максимально возможной суммы баллов – стимулирующая выплата составит 25-30% ставки заработной платы(оклада)

от 60% до 80% - в размере 15-25%

от 30% до 60% - в размере 10-20%

от 10% до 30% - в размере 10%).

5. Размеры иных стимулирующих выплат работникам могут также определяться исходя из стоимости одного балла, определенной в зависимости от выделенных на эти цели средств. При этом выплаты работнику максимальными размерами не ограничиваются.

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

7. Премирование работников также может осуществляться:

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

- за выполнение конкретной работы – до 50% ставки заработной платы (оклада);

- к Международному Дню учителя – 1000 рублей;

- к Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины) – 1000 рублей;

- к юбилейным датам работников (50 лет, 55 лет (женщинам), 60 лет (мужчинам) – в размере ставки заработной платы (оклада);

- в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами - до 1000 рублей;

- по другим основаниям.

(Приведенный перечень оснований и размеры выплат являются примерными. Конкретный перечень и размеры выплат определяются учреждением).

8. По основаниям, указанным в Перечне, работникам учреждения (за исключением руководителя) могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0*. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в зависимости от количества набранных работником баллов, (например, для педагогических работников, для которых максимальное количество баллов составляет 36 (см.Перечень):

Если педагогический работник набрал 32-36 баллов (90-100%) – ему устанавливается персональный повышающий коэффициент 3,0*

80-89% - 2,5

70-79% - 2,0

Более 60-69% - 1,5

50-59% - 1,0 и т.д.

(*максимальный размер персонального повышающего коэффициента определяется руководителем учреждения с учетом обеспеченности финансовыми средствами).

9. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения созданной в учреждении комиссии (комиссии по оценке эффективности деятельности работников), в состав которой входит представитель профкома.

10. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем, с учетом мнения территориальной профсоюзной организации.