

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной организации
 Юламанова Л.М.

Протокол заседания профкома
№ 5 от 11.01.2016



Приложение № 5

УТВЕРЖДЕНО:

приказом директора 
МАОУ «Лицей №155»
городского округа город Уфа РБ
«15» января 2016.

П О Л О Ж Е Н И Е
о порядке установления иных стимулирующих выплат
и премирования работников учреждения, установления
персонального повышающего коэффициента МАОУ «Лицей № 155» городского
округа город Уфа Республики Башкортостан

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 первичной 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:

<i>Категории работников</i>	<i>Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат</i>	<i>Баллы</i>
Максимально возможная сумма баллов		8
Педагогические работники	- качество образования, динамика учебных достижений обучающихся; выпуск 9, 11 классы;	0-2
		0-2
	- достижения обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их ранга;	0-2
		0-2
	- индивидуальная работа с детьми, в том числе одаренными, а также отстающими в усвоении учебного материала;	0-2
		0-2
	- уровень воспитанности обучающихся, организация внеурочной и внеклассной работы работы;	0-2
	- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной	0-2

	причины, состоящих на учете в КДН, профилактическая работа по предупреждению правонарушений;	0-2
	- участие работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках;	0-2
	- разработка и внедрение авторских программ, кружков, факультативов, элективных курсов;	0-2
	- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, охват горячим питанием;	0-2
	- повышение квалификации, организация и проведение консультативной, психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье;	0-2
	- снижение частот обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;	
	- наличие ведомственных знаков отличия и наград РФ и РБ;	
	- наставничество, работа с молодыми педагогами;	
	- выполнение общественнозначимой для учреждения работы, активное участие в мероприятиях различного уровня;	

	- своевременное представление объективной и точной информации в отчетности и других документах	
Максимально возможная сумма баллов		28
Заместители руководителя	- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;	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
Максимально возможная сумма баллов		14
Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе	- обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса;	0-2
	- выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни;	0-2
	- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;	0-2
		0-2
		0-2

	- своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др. - другие основания	
Максимально возможная сумма баллов		10
Работники бухгалтерии	- качественное ведение документации; - своевременная подготовка тарификационных списков, отчетности; - разработка бухгалтерских компьютерных программ, положений, своевременная подготовка экономических расчетов - отсутствие жалоб со стороны работников - другие основания	0-2 0-2 0-2 0-2 0-2
Максимально возможная сумма баллов		10
Библиотекари	- сохранение и развитие библиотечного фонда - содействие педагогическому коллективу в организации учебно-воспитательного процесса - высокая читательская активность обучающихся - содействие и участие в общешкольных, районных (городских) мероприятиях - оформление стационарных, тематических выставок - внедрение информационных технологий в работу библиотеки	0-2 0-2 0-2 0-2 0-2 0-2
Максимально возможная сумма баллов		12
Учебно-вспомогательный персонал (старший вожатый, лаборант, секретарь-машинистка и др.)	- качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.); - содействие в организации общешкольных и районных (городских) мероприятий; - оформление тематических выставок	0-2 0-2 0-2
Максимально возможная сумма баллов		6
Обслуживающий персонал (рабочие	- содержание помещений и территории в соответствии с требованиями	0-2 0-2

по об- служиванию зданий, операторы котельной, шеф- по- вар, повара, сторожа, уборщики помеще- ний, гардеробщики и др.)	СанПин; - качественное проведение генеральных уборок; - активное участие в ремонтных работах: - оперативность выполнения заявок по устране- нию технических неполадок; - качественное приготовление пищи, обеспечение бесперебойной работы столовой	0-2 0-2 0-2
Максимально возможная сумма баллов		10
Председатель профкома, члены профкома, уполномоченный профкома по охране труда	Содействие стабильной работе коллектива, выполнение общественно значимой для учрежде- ния работы, активное участие в мероприятиях различного уровня, активная работа по общест- венному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения и др.	до 20%

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.

4. Конкретная величина одного балла работника рассчитывается делением ежеквартальной суммы иных стимулирующих выплат на общее количество баллов, набранных всеми работниками учреждения. Данные формулы расчетов применяются ко всем категориям работников.

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

6. При наличии денежных средств, премирование работников лица также может осуществляться:

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

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

- к Международному Дню учителя – 20000 рублей;

- к Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины) – 20000 рублей;
- к юбилейным датам работников (50 лет, 55 лет (женщинам), 60 лет (мужчинам) – до размера одной ставки заработной платы (оклада);
- в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами - до 10000 рублей.

7. 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 28(см Перечень):

*Если педагогический работник набрал 26-28 баллов (90-100%) – ему устанавливается персональный повышающий коэффициент 3,0**

80-89% - 2,5

70-79% - 2,0

60-69% - 1,5

50-59% - 1,0 и т.д.

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

8. 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 аттестационной комиссии (комиссии по оценке эффективности деятельности работников), в состав которой входит представитель профкома.

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