

Приложение № ____

Согласовано:
Председатель профсоюзной организации

Утверждаю:
Руководитель учреждения

Протокол заседания профкома
№ _____ от _____

« _____ » _____

П О Л О Ж Е Н И Е
о порядке установления иных стимулирующих выплат
и премирования работников учреждения, установления
персонального повышающего коэффициента

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	0-2
<i>- другие основания</i>		
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	

	<ul style="list-style-type: none"> - организация внеурочной работы - снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних - снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины - участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках; достижения - разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов и др. - использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий - повышение квалификации - организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье - 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> 	<p>0-2 0-2 и т.д.</p>
Максимально возможная сумма баллов		36
Заместители руководителя	<ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса - организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям - высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся - организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.) - сохранение контингента обучающихся - формирование благоприятного психологического климата в коллективе - обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении - состояние отчетности, документооборота в учреждении 	<p>0-2 0-2 0-2 0-2 0-2 0-2 0-2 0-2</p>

	- работа учреждения в 2-3 смены - <i>другие основания</i>	0-2
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. - <i>другие основания</i>	0-2
Максимально возможная сумма баллов		6
Работники бухгалтерии	- качественное ведение документации	0-2
	- своевременная подготовка тарификационных списков, отчетности	0-2
	- разработка бухгалтерских компьютерных программ, положений, своевременная подготовка экономических расчетов	0-2
	- отсутствие жалоб со стороны работников - <i>другие основания</i>	0-2
Максимально возможная сумма баллов		8
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 - <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
Учебно-вспомогательный персонал (старший вожатый, лаборант, секретарь-	- качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.)	0-2
	- содействие в организации общешкольных и	0-2

машинистка и др.)	районных (городских) мероприятий - оформление тематических выставок - <i>другие основания</i>	0-2
Максимально возможная сумма баллов		6
Обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию зданий, операторы котельной, шеф-повар, повара, сторожа, уборщики помещений, гардеробщики 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
Максимально возможная сумма баллов	- качественное приготовление пищи, обеспечение бесперебойной работы столовой - <i>другие основания</i>	0-2
	Максимально возможная сумма баллов	10
Председатель профкома, члены профкома, уполномоченный профкома по охране труда	Содействие стабильной работе коллектива, выполнение общественно значимой для учреждения работы, активное участие в мероприятиях различного уровня, активная работа по общественному 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 и в зависимости от максимального размера выплат к ставке заработной платы (окладу).

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.