

Согласовано:
Председатель проф. организации
Васф /Г.Ф.Габбасова
Протокол заседания профкома
№ 3 от 22.12.2012г

Утверждено:
Директор МОНУ СОСРК Кара-Куман
33 Сапаров
«28» декабря 2012г. № 98

ПОЛОЖЕНИЕ 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

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):

Категории работников	Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат	Баллы
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
	- организация внеурочной работы	0-2
	- снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	0-2
	- снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	и т.д.
	- участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках; достижения	

	<ul style="list-style-type: none"> - 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> 	
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>	
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	0-2
- <i>другие основания</i>		
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	0-2
- <i>другие основания</i>		
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-машинистка и др.)	- качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.)	0-2
	- содействие в организации общешкольных и районных (городских) мероприятий	0-2
	- оформление тематических выставок	0-2
	- <i>другие основания</i>	
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
	- качественное приготовление пищи, обеспечение бесперебойной работы столовой	0-2
	- <i>другие основания</i>	

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 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 30% от ставки заработной платы (оклада).

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

6. 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;

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.

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 территориальной профсоюзной организации.

