

Согласовано
председатель профсоюзной организации
лица *Sh*
от « 18 » 02 2013
Протокол № 2

Утверждаю
Директор МБОУ Лицей с.Толбазы



М.Г. Рашитова
Приказ № 56 от 12.02.2013

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления иных стимулирующих выплат, премирования и установления персонального повышающего коэффициента работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Лицей с. Толбазы муниципального района Аургазинский район 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, полугодие, квартал, учебная четверть, 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. Конкретный размер данных выплат устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом, с указанием сроков их действия.

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 или досрочно снимается в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы, отсутствия результатов в работе с семьями, пассивности в жизни школы, допущения ошибок в оформлении школьной документации, частой заболеваемости 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:

<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
	- соблюдение инструкций по охране труда	0-2
	- сложность, 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		10
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:	за каж- отдельно
	всероссийский уровень	0-2
	республиканский уровень	0-2
	районный 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	

	<ul style="list-style-type: none"> - 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 муниципального уровня 0-2 – республиканского уровня 0-4 – всероссийского уровня 0-2 - разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов и др. 0-2 - использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий 0-2 - повышение квалификации 0-2 - организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье 0-2 - работа в классах компенсирующего обучения 0-2 - наличие ведомственных знаков отличия и наград РФ 0-2 - наличие ведомственных знаков отличия и наград РБ 0-2 - наставничество, работа с молодыми педагогами 0-2 - <i>другие основания</i> 	
Максимально возможная сумма баллов		44
Заместители руководителя	<ul style="list-style-type: none"> - 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 - проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта 0-2 - высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы 0-2 - организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, родительский комитет и др.) 0-2 - работас родителями, введение новых проектов по совместной работе с родителями 0-2 - организация работы органов самоуправления 	

	(Большой совет, пионерская организация «Радуга», работа с творческими группами детей)	0-2
	- введение здоровьесберегающих технологий	
	- эксперимент по организации питания по карточной системе	0-2
	- организация летнего отдыха: ЦДП, трудовые объединения, трудовые бригады, экскурсии, походы,	0-2
	- выезды на различные мероприятия, конкурсы, семинары, конференции, соревнования, развлекательные мероприятия	0-2
	- работа с молодыми специалистами	
	- мониторинг деятельности педагогического коллектива	0-2
	- организация методической работы с учителями предметникам, классными руководителями, социальным педагогом, психологом, старшей вожатой	0-2
	- организации профориентационной работы	
	- сохранение контингента обучающихся	
	- 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 смены	0-2
	- участие в организации учащихся в школьном, муниципальном этапах ВОШ, всероссийских конкурсах и играх	0-2
	- участие обучающихся в школьном, муниципальном и региональном туре ВОШ, всероссийских конкурсах и играх.	0-2
	- участие в организации учащихся в школьном, муниципальном этапе научно-практических конференций	0-2
	- участие обучающихся в школьном, муниципальном, наурегionalных, всероссийских научно-практических конференциях	0-2
	- участие в различных интернет конкурсах и олимпиадах	0-2
	- предметные недели	
	- воспитательные мероприятия	
	- благоприятные взаимоотношения между участниками образовательного процесса	0-2
	- удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	0-2
	- информационная открытость сайта ОУ	
	- профилактика правонарушений, проведение заседаний	0-2

	<p>ний Совета профилактики</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация совместной работы с КДН и ЗП - работа с одаренными детьми - реализация программ по сохранению здоровья детей - проведение практических мероприятий, формирующих способность обучающихся и педагогов к действиям в экстремальных ситуациях - обеспечение подвоза учащихся школьным автобусом - отсутствие случаев травматизма - организация физкультурно-оздоровительной работы - антитерроризм - пожарная безопасность - ОТ и ТБ - динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся по материалам контрольных работ - участие в работе по созданию нормативно-правовой базы в соответствии с действующим законодательством - мониторинг «Наша новая школа» - <i>другие основания</i> 	<p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p>
Максимально возможная сумма баллов		88
Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе (заведующий хозяйством)	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ - своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др - своевременное и качественное представление отчетности. - <i>другие основания</i> 	<p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p>
Максимально возможная сумма баллов		8
Работники бухгалтерии	<ul style="list-style-type: none"> - качественное ведение документации - своевременная подготовка тарификационных списков, отчетности - разработка бухгалтерских компьютерных программ, положений, своевременная подготовка экономических расчетов 	<p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - 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
	<ul style="list-style-type: none"> - 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-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
	- качественное выполнение поручение администрации	0-2
	- <i>другие основания</i>	
Максимально возможная сумма баллов		8
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	до 20

2. Деятельность работника по каждому из оснований оценивается от 0 до 4 баллов в зависимости от достижения результатов:

- оценка 4 балла – если результаты данного вида деятельности всероссийского уровня;
- оценка 3 балла – если результаты данного вида деятельности регионального уровня;
- оценка 2 балла - если результаты данного вида деятельности муниципального уровня;
- 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). Конкретный размер стимулирующих выплат определяется по шкале:

- более 80% от максимально возможной суммы баллов – стимулирующая выплата составит 25-30% ставки заработной платы (оклада)
- от 61% до 80% - в размере 15-25%
- от 31% до 60% - в размере 10-20%
- от 10% до 30% - в размере 10%).

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);
- **по итогам учебного года учителя и прочий педагогический персонал – в размере 50% от оплаты за фактическую нагрузку;**
- за активное участие и хорошую подготовку образовательного учреждения к новому учебному году – в размере до одной ставки заработной платы (оклада);
- за активное участие в организации и проведении летней оздоровительной кампании – до 50% ставки заработной платы (оклада);
- по итогам проверок надзорных органов в случае отсутствия нарушений, замечаний - до 50 % ставки заработной платы (оклада);
- по итогам участия на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях муниципального, регионального, всероссийского уровней пропорционально количеству призеров и победителей;
- 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 в размере до 3,0. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента определяется руководителем учреждения с учетом обеспеченности финансовыми средствами. Персональный повышающий коэффициент устанавливается пропорционально набранным работником баллам в % от максимального размера персонального повышающего коэффициента установленного руководителем учреждения (коэффициент **умножается на** набранные баллы в % и делится на 100%).

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) и оформляется приказом по школе..

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