

Согласовано:  
Председатель  
лицей.№1  
первичной профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ Л.Р. Таипова  
Протокол заседания профкома  
№ 3 от 20.12.2013г.

Утверждаю:  
Директор МБОУ Башкирский

\_\_\_\_\_ З.И. Юсупова  
Приказ № \_\_\_\_\_ от 18.12.2013г

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5  
к коллективному договору

Принят на собрании  
трудоого коллектива  
протокол № 3  
от 20.12.2013 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

о порядке установления иных стимулирующих выплат  
и премирования работников учреждения, установления  
персонального повышающего коэффициента для работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения Башкирский лицей № 1 муниципального  
района Учалинский район

### **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):

<b>Категории работников</b>	<b>Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат</b>	<b>Баллы</b>
Весь персонал	- высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	0-2
	- напряженность, интенсивность труда	0-2
	- выполнение особо важных (срочных) работ насрок их	0-2

	<p>проведения</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году</li> <li>- <i>другие основания</i></li> </ul>	0-2
<b>Максимально возможная сумма баллов</b>		<b>8</b>
Педагогические работники	- качество образования, динамика учебных достижений обучающихся;	0-2
	-достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа;	0-2
	-достижения обучающихся в исследовательской работе, конкурсах с учетом их уровня;	0-2
	● <u>результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися:</u>	
	- индивидуальная работа с детьми, отстающими в усвоении учебного материала;	0-2
	● <u>организация внеурочной работы:</u>	
	- снижение (отсутствие) количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;	0-2
	- снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;	0-2
	- организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье;	
	● <u>За классное руководство:</u>	0-2
	- за своевременное и правильное ведение документов;	0-2
	- дисциплина, школьная форма, порядок в гардеробе;	0-2
	- за дежурство по лицее;	0-2
	- участие классного коллектива в мероприятиях различного уровня (школьных, городских и др.)	0-2
	● <u>Самоподготовка:</u>	
- участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе;	0-2	
- семинарах, конференциях, методических объединениях;	0-2	
- конкурсах, открытых уроках;	0-2	
- разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов и др.;	0-2	
- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;	0-2	
- наставничество, работа с молодыми педагогами (или в % выражении согласно колдоговору)	0-2	
- <i>другие основания</i>		
<b>Максимально возможная сумма баллов</b>		<b>36</b>
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-	0-2

	<p>методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сохранение контингента учащихся;</li> <li>- формирование благоприятного психологического климата в коллективе;</li> <li>- обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении;</li> <li>- состояние отчетности, документооборота в учреждении;</li> <li>- работа учреждения в 2-3 смены</li> </ul>	<p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p>
<b>Максимально возможная сумма баллов</b>		<b>18</b>
Заместитель Руководителя по административно-хозяйственной работе	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни;</li> <li>- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;</li> <li>- своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др.;</li> <li>- <i>другие основания</i></li> </ul>	<p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p>
<b>Максимально возможная сумма баллов</b>		<b>6</b>
Работники бухгалтерии	<ul style="list-style-type: none"> <li>- качественное ведение документации;</li> <li>- своевременная подготовка тарификационных списков, отчетности;</li> <li>- разработка бухгалтерских компьютерных программ, положений, своевременная подготовка экономических расчетов;</li> <li>- отсутствие жалоб со стороны работников;</li> <li>- <i>другие основания</i></li> </ul>	<p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p>
<b>Максимально возможная сумма баллов</b>		<b>8</b>
Библиотекари	<ul style="list-style-type: none"> <li>- сохранение и развитие библиотечного фонда;</li> <li>- содействие педагогическому коллективу в организации учебно-воспитательного процесса;</li> <li>- высокая читательская активность учащихся;</li> <li>- содействие и участие в общешкольных, районных (городских) мероприятиях;</li> <li>- оформление стационарных, тематических выставок;</li> <li>- внедрение информационных технологий в работу библиотеки;</li> <li>- <i>другие основания</i></li> </ul>	<p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p>
<b>Максимально возможная сумма баллов</b>		<b>12</b>
Учебно-вспомогательный персонал (старший вожатый, лаборант, секретарь и др.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.);</li> <li>- содействие в организации общешкольных и районных (городских) мероприятий;</li> <li>- оформление тематических выставок;</li> <li>- <i>другие основания</i></li> </ul>	<p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p>
<b>Максимально возможная сумма баллов</b>		<b>6</b>
Обслуживающий	<ul style="list-style-type: none"> <li>- содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин;</li> </ul>	<p>0-2</p>

персонал (шеф-повар, повара, сторожа, уборщики помещений и др.)	- качественное проведение генеральных уборок; - активное участие в ремонтных работах; - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; - качественное приготовление пищи, обеспечение бесперебойной работы столовой; - <i>другие основания</i>	0-2 0-2 0-2 0-2
<b>Максимально возможная сумма баллов</b>		<b>10</b>
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.

### Пример распределения фонда стимулирующих выплат.

Путем мониторинга достижений работников по установленным показателям уполномоченная комиссия органа самоуправления образовательным учреждением (либо, в ее отсутствие, руководитель образовательного учреждения) присваивает каждому работнику определенную оценку по каждому из установленных оснований.

Пример:

Фамилия	Основание 1	Основание 2	Основание	Итого
Иванов	4	0	5	9
Петров	4	0	0	4
Сидоров	5	2	5	12
Всего				25

Путем деления доли фонда стимулирования труда, определенной для выплаты ежемесячных стимулирующих выплат на общее количество баллов, набранных всеми работниками, определяется денежный вес одного балла.

Пример: ФСТем = 1000 руб.  
Всего баллов: 25  
Балл =  $1000/25 = 40$  руб.

Размер ежемесячных стимулирующих выплат работнику определяется в зависимости от денежного веса одного балла и количества баллов, набранных по итогам мониторинга профессиональных достижений работника.

Пример:

Фамилия	Баллы	Выплаты:
Иванов	9	360 руб.
Петров	4	160 руб.
Сидоров	12	480 руб.

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

- 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, (\*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 входят представители профкома, завучи по учебной и воспитательной части, завхоз,

10. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения

устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем, с учетом мнения территориальной профсоюзной организации.