

ПРИНЯТО

Протокол заседания Общего собрания
трудового коллектива № 8/1
от 28 августа 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ гимназии № 144

_____ С.В.Мокина
Приказ № 72/3 от 28.08.2015 г.

СОГЛАСОВАНО

с профсоюзным комитетом
первичной профсоюзной организации
(протокол № 1 от 28.08.2015 г.)

Председатель

_____ Е.С. Вильницкая

Положение

о стимулирующих выплатах работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназии № 144

г. Екатеринбург

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее положение «О стимулирующих выплатах работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназии № 144 (далее - Положение) определяет порядок финансирования в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении гимназии № 144 (далее - Учреждение) в части формирования стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения. Настоящее положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназии № 144.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных Учреждением на оплату труда работников.

3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

4. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и в абсолютном размере.

5. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

6. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

7. Стимулирующий фонд устанавливается в размере не менее 20 процентов фонда оплаты труда Учреждения.

8. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы.

9. Работникам, отработавшим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), исчисленных пропорционально отработанному времени.

Глава 2. Показатели (критерии) оценки эффективности труда педагогических работников.

10. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- 1) успешную организацию (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся в размере до 2000 рублей;
- 2) успешную реализацию мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся в размере до 1500 рублей;
- 3) успешное участие и результаты участия учащихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях до 2000 рублей;
- 4) успешное участие в коллективных педагогических проектах до 2000 рублей;
- 5) успешную организацию физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в размере до 200 рублей;
- 6) успешную работу с детьми из социально неблагополучных семей в размере до 500 рублей;
- 7) успешное создание элементов образовательной инфраструктуры до 2000 рублей.

Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен по одному или нескольким основаниям.

Стимулирующая надбавка устанавливается на срок не более 1 года.

11. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 1500 рублей за положительную динамику индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации).

12. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования в следующих размерах:

- 1) при непрерывном стаже от 5 до 10 лет – до 1000 рублей;
- 2) при непрерывном стаже от 11 до 15 лет – до 2000 рублей;
- 3) при непрерывном стаже от 16 до 25 лет – до 3000 рублей;
- 4) при непрерывном стаже свыше 25 лет – до 5000 рублей.

13. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается качественное выполнение должностных обязанностей, выполнение индивидуальных планов работы.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие) выплачивается в пределах имеющихся средств. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не выплачивается.

14. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата в размере 20% сроком на два года.

15. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению руководителя Учреждения применяется единовременное премирование работников Учреждения в пределах финансовых средств на оплату труда в следующих случаях:

при награждении нагрудными знаками муниципального образования "город Екатеринбург", органов государственной власти;

при награждении государственными наградами и наградами муниципального образования "город Екатеринбург" и Свердловской области;

в связи с празднованием Дня учителя;

в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 70 лет со дня рождения);

при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;

при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Положением о премировании работников учреждения, утверждённым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения.

16. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда педагогическим работникам может оказываться материальная помощь, условия выплаты и размер которой устанавливаются Положением о материальной помощи, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или (и) коллективным договором.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Глава 3. Показатели (критерии) оценки эффективности труда заместителей директора.

17. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы заместителей директора по УВР, НМР, ВВР устанавливается за:

- 1) долю учащихся, принявших участие в интеллектуальных соревнованиях;
- 2) за отсутствие обоснованных жалоб;
- 3) за систематическую работу с сайтом, РБД;
- 4) за выполнение плана работы гимназии;
- 5) за посещение уроков;
- 6) за существенное повышение качества обучения;
- 7) за высокий уровень проведения мониторинга УВП;
- 8) за количество учащихся, набравших 80 баллов и выше;
- 9) за привлечение педагогов к участию в профессиональных конкурсах, обобщение и популяризацию собственного опыта;
- 10) за подготовку и качественное проведение семинаров, конференций, педчтений, соревнований, фестивалей, конкурсов, дней здоровья, спартакиад и др.;
- 11) за демонстрация достижений через систему открытых уроков, мастер-классы, гранты, публикации;
- 12) за высокие результаты в работе с молодыми специалистами;
- 13) за реализацию инноваций: разработка и внедрение новых учебных программ, учебников; участие гимназии и педагогических работников в опытно-экспериментальной деятельности;
- 14) за снижение показателей травматизма по отношению к предыдущему периоду;
- 15) за качественное выполнение функций дежурного администратора;
- 16) за эффективность и результативность работы в подготовке конкурсной документации, процедурам лицензирования и аккредитации, разработке основной образовательной программы гимназии;
- 17) за выполнение плана реализации проекта;
- 18) за занятость обучающихся во внеурочное время;
- 19) за эффективную организацию различных форм внеклассной и внешкольной работы;
- 20) за организацию дежурств.

18. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы заместителей директора по АХЧ устанавливается за:

- 1) за обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий и условий безопасности в помещении гимназии, соответствующих требованиям СанПиН;
- 2) за высокий уровень организации и контроля работы с персоналом курируемых подразделений;
- 3) за обеспечение высокой сохранности имущества и оборудования гимназии;
- 4) за высокий уровень организации работы по заключению договоров с подрядными и торговыми организациями и работа по данному вопросу с централизованной бухгалтерией;
- 5) за эффективную работу по организации аварийных работ в соответствии с требованиями охраны труда;
- 6) за качественное ведение документации по учету оборудования и техники;
- 7) за качественную и системную работу по разработке и обновлению инструментария по охране труда и обучения.

Глава 4. Показатели (критерии) оценки эффективности труда учебно-вспомогательного персонала.

19. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы младшего обслуживающего персонала устанавливается за:

- 1) за своевременное качественное проведение генеральных уборок;
- 2) за содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиН;
- 3) за оперативное, качественное выполнение заявок, связанных с устранением технических неполадок;
- 4) за качественное выполнение дополнительных работ, включая изготовление, ремонт уборочного инвентаря;
- 5) за качественное выполнение погрузочных, разгрузочных работ;
- 6) за качественное выполнение работ в гардеробе, учитывая перегруженность в зимний период, обеспечение общественного порядка на 1 этаже;
- 7) за качественное проведение ремонтных работ при подготовке гимназии к новому учебному году;
- 8) за качественное выполнение дополнительных работ в зимний период, проведение генеральных уборок школьного двора;
- 9) за качественное выполнение дополнительных работ, включая уборку крыльца гимназии, контроль за соблюдением правил общественного порядка во время работы кружков, секций, школьных мероприятий, родительских собраний в вечернее время.

20. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы секретаря, документоведа устанавливается за:

- 1) за своевременность заполнения и предоставления документов;
- 2) за соответствие документов требованиям делопроизводства;
- 3) за высокий уровень организации работы с пенсионным фондом и работе по оформлению документов сотрудников;
- 4) за высокий уровень организации работы с банком данных работников гимназии;
- 5) за высокий уровень организации работы по учету личного состава военнообязанных;
- 6) за высокий уровень организации работы по своевременной замене документов сотрудников;
- 7) за высокий уровень организации работы по оформлению больничных листов сотрудников;
- 8) за высокий уровень организации работы по оформлению, получению и выдаче проездных билетов опекаемым детям, своевременное предоставление отчетов;
- 9) за увеличение объема работы.

21. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы диспетчера по питанию устанавливается за:

- 1) за качественное ведение документации;
- 2) за эффективную и системную работу по вопросу питания с классными руководителями и обучающимися;
- 3) за качественное и системное проведение потребительских конференций, ведение протоколов;
- 4) за эффективную работу по изучению вопросов питания через анкетирование, беседы, классные собрания; обработка полученных материалов, предъявление результатов на оперативных совещаниях, классных часах, родительских собраниях.