

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Гимназия № 41»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение применяется к работникам учреждения размера, порядка и срока установленная стимулирующая выплата работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 41» (далее – учреждение) учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала.

2. Стимулирующие выплаты предназначены для повышения их мотивации на достижение высоких результатов профессиональной деятельности и соблюдения дисциплины, а также поощрения за выполненную работу, проведение и организацию мероприятий, направленных на повышение имиджа и авторитета учреждения.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора

МАОУ «Гимназия № 41»

от 16 декабря 2015 г. № 90

Мнение профсоюзного комитета
учтено



Положение направлено на увеличение оплаты труда работников с учетом личным вкладом в конечные результаты деятельности учреждения, создание условий для максимального раскрытия творческого потенциала.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании учебно-вспомогательного и
обслуживающего персонала МАОУ «Гимназия № 41»

3. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организацией учреждения.

4. Стимулирующие выплаты работникам производится в пределах фонда премирования, формируемого на финансовый год по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств – Управлением образования Администрации Новоуральского городского округа.

5. Размер стимулирующей выплаты определяется в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном размере. Применяется стимулирующих выплат к окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

6. Работникам могут быть установлены следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы.

г. Новоуральск, 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников МАОУ «Гимназия № 41»
учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение применяется при определении размера, порядка и сроков установления стимулирующих (премиальных) выплат работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 41» (далее – *учреждения*) из числа специалистов, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала (далее – *работников*).

2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с целью повышения их мотивации на достижение высоких качественных результатов профессиональной деятельности и исполнительской дисциплины, а также поощрения за выполненную работу, проведение и организацию мероприятий, направленных на повышение имиджа и авторитета учреждения.

Положение направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным вкладом в конечные результаты работы учреждения, создание условий для максимального раскрытия их профессионального потенциала.

3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам приказом директора учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации учреждения.

4. Стимулирующие выплаты работникам производятся в пределах фонда премирования, формируемого на финансовый год по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств – Управлением образования Администрации Новоуральского городского округа.

5. Размер стимулирующей выплаты определяется в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном размере. Применение стимулирующих выплат к окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

6. Работникам могут быть установлены следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы.

2. НАДБАВКА ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

7. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за личные достижения в профессиональной деятельности, в том числе, отмеченные государственными и отраслевыми наградами, выполнение поручений и задач, участие в проведении мероприятий, имеющих большое общественное значение и укрепляющих имидж учреждения.

8. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам единовременно.

9. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться работникам за:

1) участие в проведении мероприятий, выполнение работ, связанных с деятельностью базовых, экспериментальных, внедренческих площадок, временных творческих коллективов, иных видов и форм инновационной деятельности – до 50% должностного оклада;

2) участие в проведении мероприятий, выполнение работ по обеспечению безопасных условий функционирования учреждения: системы безопасности и гражданской защиты учреждения, подразделений гражданской защиты, работы сборочно-эвакуационных пунктов, пунктов временного размещения пострадавших от ЧС, защитного сооружения и иных – до 30% должностного оклада;

3) участие в работе пунктов проведения экзаменов государственной (итоговой) аттестации выпускников образовательных организаций НГО, экзаменационных и экспертных комиссиях – до 50% должностного оклада;

4) участие в работе по информационной открытости учреждения, обеспечение работы официального сайта учреждения, иных информационных форм, реализация в учреждении электронных услуг для населения в рамках федерального проекта «Электронное правительство» - до 30% должностного оклада;

5) участие в проведении мероприятий, выполнение работ, направленных на улучшение материальной базы учреждения, повышения эффективности использования ресурсов, энергосбережения; привлечения дополнительных внебюджетных ресурсов – до 50% должностного оклада.

10. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается при награждении работников:

- 1) государственными наградами Российской Федерации – 10000 рублей;
- 2) наградами Свердловской области (Губернатор, Правительство, Законодательное Собрание Свердловской области), отраслевыми

- наградами Министерства науки и образования Российской Федерации – 5000 рублей;
- 3) отраслевыми наградами Министерства общего и профессионального образования Свердловской области – 3000 рублей;
 - 4) наградами Управляющего Горнозаводским округом, Почетными грамотами органов местного самоуправления Новоуральского городского округа (при основаниях награждения, не связанных с юбилейными датами работника) – 1500 рублей;
 - 5) иными наградами органов местного самоуправления, Почетной грамотой управления образования Администрации Новоуральского городского округа (при основаниях награждения, не связанных с юбилейными датами работника) – 1000 рублей.

3. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ.

11. Работникам устанавливаются следующие единовременные стимулирующие (премиальные) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- 1) в связи с празднованием юбилейной даты (50 лет, 60 лет и т.д.) и при непрерывном стаже работы в учреждении не менее 20 лет – 3000 рублей;
- 2) в связи с празднованием юбилейной даты (более 50 лет, кратной пяти) и при непрерывном стаже работы в учреждении не менее 20 лет – 2000 рублей;
- 3) в связи с празднованием юбилейной даты (50 лет и более кратные пяти) и при непрерывном стаже работы менее 20 лет – 1000 рублей.

5. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

12. Работникам устанавливаются следующие стимулирующие премиальные выплаты (премии) по итогам работы:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы учреждения в отчетном квартале;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы учреждения в календарном году.

13. Размер премиальной выплаты работникам по итогам работы в отчетном квартале определяется на основании достижения целевых показателей эффективности деятельности работников, закрепленных в их трудовых договорах и приложениях 2, 4 настоящего Положения.

Отчет о достижении целевых показателей предоставляется учебно-вспомогательным и обслуживающим персоналом заместителю директора учреждения по административно – хозяйственной работе по форме, определенной приложением 1, 3 к настоящему Положению, не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

14. Для определения абсолютного размера стимулирующей премиальной выплаты работнику по итогам квартала применяется следующая процедура:

- 1) оценка достижения работником показателей эффективности деятельности производится заместителями директора по административно – хозяйственной работе в баллах на основании приложений 2, 4 к настоящему Положению и отчетов работников за отчетный период;
- 2) итоговая таблица оценки достижений работниками показателей эффективности деятельности (электронная таблица) рассматривается комиссией по премированию, создаваемой в учреждении на паритетных началах с участием представителей администрации и профсоюзной организации учреждения. Решение комиссии по премированию оформляется протоколом и передается директору учреждения. Утвержденная итоговая таблица является основанием для расчета абсолютного размера ежемесячной стимулирующей премиальной выплаты работникам в квартале, следующим за отчетным;
- 3) после рассмотрения таблицы оценки достижений работниками показателей эффективности деятельности комиссией по премированию директор определяет стоимость одного премиального балла. Для этого размер премиального фонда работников в текущем месяце, согласованный с главным распорядителем бюджетных средств, делится на сумму баллов всех работников;
- 4) абсолютный размер стимулирующей премиальной выплаты каждого работника определяется в результате умножения стоимости премиального балла на количество баллов работника за отчетный период;
- 5) все расчеты производятся автоматически в электронных таблицах;
- 6) абсолютный размер стимулирующей премиальной выплаты работнику в текущем месяце утверждается приказом директора учреждения с учетом мнения профсоюзной организации.

15. Размер стимулирующей премиальной выплаты работнику в текущем месяце (квартале) может быть снижен в размере до 100% приказом директора учреждения в случаях:

1) установления факта нарушения педагогическим работником трудовой, финансовой и исполнительской дисциплины;

2) несвоевременного предоставления отчетности, иной информации по запросам администрации и (или) вышестоящих органов;

3) выявления фактов грубого нарушения действующего законодательства надзорными органами, связанного с действиями (бездействием) работника;

4) фактов нецелевого расходования бюджетных средств, нарушения правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, нарушения требований нормативных, правовых актов, выявленных по результатам проверок учреждения надзорными органами;

5) невыполнения муниципального задания по направлениям деятельности работника;

Указанные нарушения должны быть подтверждены в установленном законодательством порядке.

16. Премиальная выплата по итогам работы не назначается, если в отчетном квартале работником достигнуто менее 50 % целевых показателей эффективности деятельности.

17. Премиальные выплаты по итогам работы снимаются в полном объеме при наложении в установленном порядке на работника дисциплинарного взыскания за неисполнение (ненадлежащее исполнение) им должностных обязанностей и не устанавливаются вновь до момента снятия с работника данного взыскания.

18. Премиальные выплаты по итогам работы в отчетном квартале начисляются работникам за фактически отработанное время.

19. При наличии экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения по итогам календарного года работникам могут устанавливаться премиальные выплаты по итогам работы учреждения в календарном году.

20. Процедура определения абсолютного размера стимулирующей премиальной выплаты работнику по итогам года аналогична пункту 14 настоящего Положения.

21. Размер премии работникам по итогам работы учреждения в календарном году определяется с учетом их личного вклада в результаты работы учреждения (на основании суммирования оценки достижений показателей эффективности деятельности работников в отчетных кварталах: IV прошлого года, I, II, III текущего года), достижения годовых целевых

показателей эффективности деятельности, закрепленных в их трудовых договорах.

Размер премии педагогического работника по итогам работы учреждения в календарном году не может превышать 100 % их должностного оклада.

Мнение профсоюзной организации учтено.

Протокол от « 18 » декабря 2015 № 7