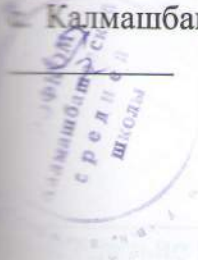


Согласовано

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ, МБДОУ

Калмашбашево

Р.Ф.Имаметдинова



Утверждаю

Директор МБОУ СОШ

И.Г.Ситдиков

Приказ № 1

«10» января 2013г.

Заведующий МБДОУ

детский сад с. Калмашбашево

З.З.Садыкова

Приказ №1

10 января 2013 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников, установления персонального повышающего коэффициента МБОУ СОШ с.Калмашбашево и МБДОУ детский сад с. Калмашбашево муниципального района Чекмагушевский 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 и признания достижений в профессиональной деятельности.

2. Обязательные стимулирующие выплаты определены разделом 6 Положения об оплате труда работников учреждения.

3. Данное положение определяет условия и порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения.

4. Источником установления иных стимулирующих выплат и премирования являются:

- фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов учреждения;
- автономия по фонду оплаты труда учреждения;
- бюджетные средства.

### II. Порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников

Категории работников	Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат	Максимальный размер выплат к ставке (окладу)
Лица персоналу	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины</li> <li>- напряженность, интенсивность труда</li> <li>- выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения</li> <li>- качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>30%</li> <li>50%</li> <li>30%</li> <li>20%</li> </ul>
Максимально возможная сумма баллов (см. ниже)		
Педагогические работники	<ul style="list-style-type: none"> <li>- качество образования, динамика учебных достижений обучающихся</li> <li>- достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа;</li> <li>- достижения обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их уровня: <ul style="list-style-type: none"> <li>республиканский уровень</li> <li>районный (городской) уровень</li> </ul> </li> <li>- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися</li> <li>- индивидуальная работа с детьми, в том числе одаренными, а также отстающими в усвоении учебного материала</li> <li>- организация внеурочной работы</li> <li>- снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних</li> <li>- снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины</li> <li>- участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках; достижения</li> <li>- разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов и др.</li> <li>- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий</li> <li>- повышение квалификации</li> <li>- организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье</li> <li>- работа в классах компенсирующего обучения</li> <li>- наличие ведомственных знаков отличия и наград РФ</li> <li>- наличие ведомственных знаков отличия и наград РБ</li> <li>- наставничество, работа с молодыми педагогами</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>30%</li> <li>20%</li> <li>15%</li> <li>10%</li> <li>10%</li> <li>10%</li> <li>10%</li> <li>10%</li> <li>10%</li> <li>10%</li> <li>20%</li> <li>20%</li> <li>10%</li> <li>5%</li> <li>10%</li> <li>15%</li> <li>15%</li> <li>10%</li> </ul>

		10%
	Максимально возможная сумма баллов	
Заместители руководителя	- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса - организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям - высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся - организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.) - сохранение контингента обучающихся - формирование благоприятного психологического климата в коллективе - обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении - состояние отчетности, документооборота в учреждении - работа учреждения в 2-3 смены	30% 15% 15% 10% 10% 10% 15% 5%
	Максимально возможная сумма баллов	
Заместитель руководи- теля по админист- ративно-хозяйствен- ной работе	- 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.	20% 15% 10%
	Максимально возможная сумма баллов	
Работники бухгалтерии	- качественное ведение документации - своевременная подготовка тарификационных списков, отчетности - разработка бухгалтерских компьютерных программ, положений, своевременная подготовка экономических расчетов - отсутствие жалоб со стороны работников	20% 15% 15% 5%
	Максимально возможная сумма баллов	
Библиотекари	- сохранение и развитие библиотечного фонда - содействие педагогическому коллективу в организации учебно-воспитательного процесса - высокая читательская активность обучающихся - содействие и участие в общешкольных, районных	15% 15% 10% 15%

	(городских) мероприятиях - оформление стационарных, тематических выставок - внедрение информационных технологий в работу библиотеки	10% 15%
Максимально возможная сумма баллов		
Инспекторы	- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта - отсутствие ДТП, нарушений ПДД - обеспечение безопасной перевозки детей	15% 10% 15%
Максимально возможная сумма баллов		
Классно-вспомогательный персонал (старший вожатый, лаборант, секретарь-машинистка и др.)	- качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.) - содействие в организации общешкольных и районных (городских) мероприятий - оформление тематических выставок	20% 10% 10%
Максимально возможная сумма баллов		
Обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию зданий, операторы котельной, шеф-повар, сторожа, уборщики помещений, гардеробщики и др.)	- содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин - качественное проведение генеральных уборок - активное участие в ремонтных работах - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок - качественное приготовление пищи, обеспечение бесперебойной работы столовой	15% 10% 10% 15% 20%
Максимально возможная сумма баллов		
Председатель профкома, уполномоченный профкома по охране труда	Содействие стабильной работе коллектива, выполнение общественно значимой для учреждения работы, активное участие в мероприятиях различного уровня и др.	до 20%

1. Иные стимулирующие выплаты 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 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 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 руководителям учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

### **III. Перечень оснований (критериев) для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения (далее Перечень)**

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):

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) по каждому из оснований.

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

5. Премирование работников также может осуществляться (при наличии финансовых средств):

- 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 Дню учителя – до 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) – до ставки заработной платы (оклада);

- в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами - до 1000 рублей;