

Согласовано:
Председатель профсоюзной организации
Шафикова Г.Ф.

Шафикова
Протокол заседания профкома
№ 1 от 20.01.2014



Утверждаю:
Руководитель учреждения
Миннаров И.М.



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления иных стимулирующих выплат
и премирования работников
МОБУ средняя общеобразовательная
школа с. Старокуручево муниципального района
Бакалинский 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.

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 снимаются 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	1. Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	0-2
	2. Соблюдение инструкций по охране труда	0-2
	3. Сложность, напряженность, интенсивность труда	0-2
	4. Выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения	0-2
	5. Активное участие в укреплении материально-технической базы школы, качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	0-2
	6. Отсутствие нарушений законодательства и обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-3
Максимально возможная сумма баллов		0-2
		13
Педагогические работники	1. Качество образования, динамика учебных достижений обучающихся(четверть, год)	0-3
	2. Достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа(подтверждение годовых оценок у 80 % учащихся);	0-2
	3. Достижения обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их уровня:	0-5
		0-4
		0-3
4. Индивидуальная работа с детьми, в том числе с одаренными, а также с отстающими в усвоении учебного	0-2	

	<p>материала, отсутствие учащихся с одной 3 и 4 по предмету</p> <p>5. Организация внеурочной работы(проведение предметных недель, внеурочных предметных и внеклассных мероприятий)</p> <p>6. Снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних</p> <p>7. Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины</p> <p>8. Участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках; достижения</p> <p>9. Разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов и др.</p> <p>10. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий(наличие положительной динамики, проведение профилактических мероприятий)</p> <p>11. Повышение квалификации</p> <p>12. Организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье</p> <p>13. Наличие ведомственных знаков отличия и наград РФ</p> <p>- наличие ведомственных знаков отличия и наград РБ</p> <p>14. Качественная разработка тематических планов, качественное ведение школьной документации, своевременная сдача информационно-аналитических материалов</p>	<p>0-4</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-5</p> <p>0-2</p>
Максимально возможная сумма баллов		35
Заместитель директора по УВР	<p>1. Разработка и реализация программ, обеспечивающих функционирование и развитие школы</p> <p>2. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса</p> <p>3. Организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям</p> <p>4. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся</p> <p>5. Проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта</p> <p>6. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы</p> <p>7. За организацию работы с одарёнными детьми (программа, положительная динамика)</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>8. Организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (КМО предметников, педагогический совет и др.)</p> <p>9. Сохранение контингента обучающихся</p> <p>10. За внедрение современных средств автоматизации сбора, учёта, хранения информации</p> <p>11. Формирование благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>12. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении</p> <p>13. Качественное состояние отчетности, документооборота в учреждении</p> <p>14. За организацию и систематизацию работы по созданию портфолио педагогических работников</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		26
Заместитель директора по ВР	<p>1. Разработка и реализация программ, обеспечивающих функционирование и развитие школы</p> <p>2. За качественную организацию летней оздоровительной работы детей(положительная динамика)</p> <p>3. За своевременную, качественную подготовку и сдачу информационно-аналитических материалов</p> <p>4. Организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (МО классных руководителей, Совет старшеклассников, объединений учащихся и др.)</p> <p>5. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательного процесса, мероприятий</p> <p>6. Организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям</p> <p>7. Проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта классных руководителей, воспитателей</p> <p>8. Формирование благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>9. Снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних</p> <p>10. Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины</p> <p>11. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении</p>	<p>0-2</p> <p>0-3</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		23

Заведующий хозяйством	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни 2. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ 3. Своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др. 4. Своевременное и качественное представление отчетности. 5. Качественная организация горячего питания 	<p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-</p> <p>2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p>
Максимально возможная сумма баллов		10
Библиотекарь	<ol style="list-style-type: none"> 1. За реализацию программы «Учебник», сохранение и развитие библиотечного фонда 2. Содействие педагогическому коллективу в организации учебно-воспитательного процесса 3. Высокая читательская активность обучающихся 4. Содействие и участие в общешкольных, районных мероприятиях и др. 5. Оформление стационарных, тематических выставок 6. Внедрение информационных технологий в работу библиотеки 	<p>0-</p> <p>2</p> <p>0-</p> <p>2</p> <p>0-2</p> <p>0-</p> <p>2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p>
Максимально возможная сумма баллов		14
Водитель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта 2. Отсутствие ДТП, нарушений ПДД 3. Обеспечение безопасной перевозки детей 4. Качественное ведение документации и своевременная сдача отчета 	<p>0-</p> <p>2</p> <p>0-3</p> <p>0-2</p> <p>0-</p> <p>2</p>
Максимально возможная сумма баллов		9
Учебно-вспомогательный персонал: старший вожатый	<ol style="list-style-type: none"> 1. Содействие в организации общешкольных и районных мероприятий и др. 2. Высокий уровень организации пионерской работы, воспитательных мероприятий 3. Оформление тематических выставок 4. Качественное ведение делопроизводства, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д. 	<p>0-</p> <p>2</p> <p>0-3</p> <p>0-2</p> <p>0-</p> <p>2</p>
Максимально возможная сумма баллов		9
делопроизводитель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д. 2. Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей 3. Содействие в организации общешкольных и районных (городских) мероприятий 	<p>00-2</p> <p>0-2</p> <p>0-</p> <p>2</p>
Максимально возможная сумма баллов		6

Обслуживающий персонал: рабочий по обслуживанию зданий	1. Содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин	0-2	
	2. Качественное проведение генеральных уборок	0-2	
	3. Активное участие в ремонтных работах	0-2	
	4. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0-2	
	5. Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования	0-2	
	Максимально возможная сумма баллов		10
	операторы котельной	1. Содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин	0-2
		2. Качественное проведение генеральных уборок	0-2
		3. Активное участие в ремонтных работах 4. Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования	0-3 0-2
	повар, помощник повара	Максимально возможная сумма баллов	
1. Содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин 2. Качественное проведение генеральных уборок 3. Активное участие в ремонтных работах 4. Качественное приготовление пищи, обеспечение бесперебойной работы столовой 5. Качественное ведение документации столовой		0-2 0-2 0-2 0-3 0-2	
уборщики служебных помещений, гардеробщики и др.) сторожа,	Максимально возможная сумма баллов		9
	1. Содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин 2. Качественное проведение генеральных уборок 3. Активное участие в ремонтных работах 4. Оперативность выполнения по устранению технических неполадок 5. Обеспечение сохранности имущества участников образовательного процесса	0-2 0-2 0-3 0-2 0-2	
	Максимально возможная сумма баллов		9
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%	

1. Деятельность работника по каждому из оснований оценивается от 0 до 3 баллов в зависимости от достижения результатов:
- оценка 3 балла - если результаты этого вида деятельности имеются, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить их положительную динамику;
 - оценка 2 балла - если результаты этого вида деятельности имеются, они достаточно эффективны, но нет положительной динамики;
 - 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 работы за полугодие – в размере 50% от ставки заработной платы (оклада);

- 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);

- 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);

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 набранному работником баллам в % от максимального размера персонального повышающего коэффициента установленного руководителем учреждения (коэффициент умножается на набранные баллы в % и делятся 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.