Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа с. Старые Туймазы
муниципального района Туймазинский район
Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
МБОУ СОШ с. Старые Туймазы
_____ А.А. Муксинов
протокол № 4 от 31.10.2013г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ с. Старые Туймазы
_____ Р.М. Хайдаров
приказ № 198 от 20.11.2013г.

Положение

о порядке установления стимулирующих выплат, за качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие показатели деятельности, не входящие в должностные обязанности работников и премировании

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса. Развития творческой активности и инициативы работников, стимулирования особых достижений в профессиональной деятельности. В целях оказания социально-экономической поддержки и материальной помощи работников образовательных учреждений.

1.2. Положение определяет условия и порядок установления стимулирующего характера по результатам труда, премирования и материальной помощи педагогическим и другим работникам учреждения.

1.3. Источником установления выплат стимулирующего характера, премирования и материальной помощи являются средства республиканского, местного бюджета, средства, поступающие из иных источников, не противоречащие Уставу образовательного учреждения, действующему законодательству РФ, РБ.

1.4. Выплаты стимулирующего характера, премии и материальной помощи устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера, премирования и материальной помощи.

2.1. Для распределения выплат стимулирующего характера, премирования и материальной помощи в учреждении создается комиссия в составе (должности)
- директора
- зам.директора по УВР
-председателя профкома
-члены профкома

2.2. Иные стимулирующие выплаты, персональные повышающие коэффициенты могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, на период выполнения конкретной работы и др.

3. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются в баллах 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.

4. Совокупный размер иных стимулирующих выплат и премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

5. К работникам учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренным 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, не выполнения плана работы и др.

6. 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

(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):

Категории работников	***Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат***	***Баллы***
Весь персонал	- высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	0-10
	- напряженность, интенсивность труда	0-10
	- выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения	0-10
	- качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	0-10
	- *другие основания*	
Максимально возможная сумма баллов		**8**
Педагогические работники	- качество образования, динамика учебных достижений обучающихся	0-5
	- достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа;	0-10
	- достижения обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их уровня:	
	Всероссийский уровень	0-30
	республиканский уровень	0-20
	районный (городской) уровень	0-10
	- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	0-3
	- индивидуальная работа с детьми, в том числе одаренными, а также отстающими в усвоении учебного материала	0-5 0-10
	- организация внеурочной работы	0-3
	- снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	0-5
	- снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	0-2 0-15
	- участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках; достижения	и т.д.

	- разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов и др. - использование в образовательном процессе здоровье-сберегающих технологий - повышение квалификации - организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье - работа в классах компенсирующего обучения - наличие ведомственных знаков отличия и наград РФ - наличие ведомственных знаков отличия и наград РБ - наставничество, работа с молодыми педагогами (или в % выражении согласно колдоговору) - *другие основания*	
Максимально возможная сумма баллов		**47**
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 - *другие основания*	0-3 0-2 0-3 0-2 0-2 0-2 0-2 0-2 0-2
Максимально возможная сумма баллов		**18**
Заместитель руководителя по административно-хозяйственной 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. - *другие основания*	0-2 0-2 0-2
Максимально возможная сумма баллов		**6**
Работники бухгалтерии	- качественное ведение документации - своевременная подготовка тарификационных списков, отчетности - разработка бухгалтерских компьютерных программ, положений, своевременная подготовка экономических расчетов - отсутствие жалоб со стороны работников - *другие основания*	0-2 0-2 0-2 0-2
Максимально возможная сумма баллов		**8**

Библиотекари	- сохранение и развитие библиотечного фонда - содействие педагогическому коллективу в организации учебно-воспитательного процесса - высокая читательская активность обучающихся - содействие и участие в общешкольных, районных (городских) мероприятиях - оформление стационарных, тематических выставок - внедрение информационных технологий в работу библиотеки - *другие основания*	0-2 0-2 0-2 0-2 0-2 0-2
Максимально возможная сумма баллов		**12**
Водители	- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта - отсутствие ДТП, нарушений ПДД - обеспечение безопасной перевозки детей - *другие основания*	0-2 0-2 0-2
Максимально возможная сумма баллов		**6**
Учебно-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 - *другие основания*	0-2 0-2 0-2
Максимально возможная сумма баллов		**6**
Обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию зданий, операторы котельной, шеф-повар, повара, 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 - *другие основания*	0-2 0-2 0-2 0-2 0-2
Максимально возможная сумма баллов		**10**
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 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 *30%** (как пример) от ставки заработной платы (оклада) (*- конкретный размер максимальной выплаты определяется учреждением самостоятельно).

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);
- 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);
- в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами - до 1000 рублей;
- *по другим основаниям.*

(Приведенный перечень оснований и размеры выплат являются примерными. Конкретный перечень и размеры выплат определяются учреждением).

7. 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, *(например, для педагогических работников, для которых максимальное количество баллов составляет 36 (см.Перечень):*

*Если педагогический работник набрал 32-36 баллов (90-100%) – ему устанавливается персональный повышающий коэффициент 3,0**

80-89% - 2,5

70-79% - 2,0

Более 60-69% - 1,5

50-59% - 1,0 и т.д.

(*максимальный размер персонального повышающего коэффициента определяется руководителем учреждения с учетом обеспеченности финансовыми средствами).

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), в состав которой входит представитель профкома.

9. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем, с учетом мнения территориальной профсоюзной организации.