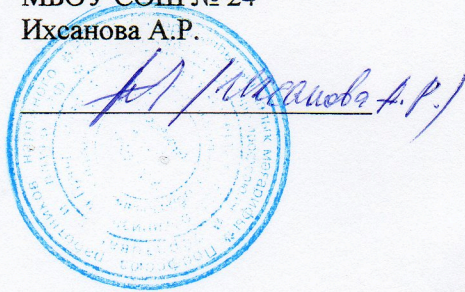


Согласовано:
Председатель организации
МБОУ СОШ № 24
Ихсанова А.Р.



Утверждаю:
приказом по школе № 180
на основании решения
общешкольного собрания
Протокол трудового коллектива №3
от 30.08.2013г.
Директор школы МБОУ СОШ № 24
ГО г. Уфа РБ
Рамарчук К.С.



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения

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

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

3. Источником установления иных стимулирующих выплат и премирования 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 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*):

<i>Категории работников</i>	<i>Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат</i>	<i>Максимальный размер выплат к ставке (окладу)</i>
Весь персонал	<ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины - напряженность, интенсивность труда - выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения - качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году - трудовая дисциплина 	<p align="center">16</p> <p align="center">16</p> <p align="center">16</p> <p align="center"><i>до</i> 106</p> <p align="center">16</p>
Максимально возможная сумма баллов (<i>см. ниже</i>)		<i>106 14 8</i>
Педагогические работники	<ul style="list-style-type: none"> - качество образования (не ниже районного показателя), динамика учебных достижений обучающихся; - достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа; - достижения обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их уровня: <ul style="list-style-type: none"> республиканский уровень районный (городской) уровень - результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися - индивидуальная работа с детьми, в том числе одаренными, а также отстающими в усвоении учебного материала - организация внеурочной работы - снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних - снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины - участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках; достижения - разработка и внедрение авторских программ, 	<p align="center">16</p> <p align="center">16</p> <p align="center"><i>до</i> 106</p> <p align="center">56</p> <p align="center">16</p> <p align="center">56</p> <p align="center">16</p> <p align="center">16</p> <p align="center">56</p>

	<ul style="list-style-type: none"> элективных курсов и др. - использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий - повышение квалификации - организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье - наставничество, работа с молодыми педагогами 	<p>36</p> <p>16</p> <p>16</p> <p>16</p> <p>16</p>
Максимально возможная сумма баллов		176
Заместители руководителя	- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	16
	- организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям	16
	- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	16
	- организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.)	16
	- сохранение контингента обучающихся	16
	- формирование благоприятного психологического климата в коллективе	16
	- обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении	16
- состояние отчетности, документооборота в учреждении	16	
Максимально возможная сумма баллов		86
Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе	- обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни	16
	- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	16
	- своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др.	16
Максимально возможная сумма баллов		36
Библиотекари	- сохранение и развитие библиотечного фонда	16
	- содействие педагогическому коллективу в организации учебно-воспитательного процесса	16
	- высокая читательская активность обучающихся	16
	- содействие и участие в общешкольных, районных (городских) мероприятиях	16
	- оформление стационарных, тематических выставок	16
	- внедрение информационных технологий в работу библиотеки	16

Максимально возможная сумма баллов		66
Учебно-вспомогательный персонал (старший вожатый, лаборант, секретарь-машинистка и др.)	- качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.)	16
	- содействие в организации общешкольных и районных (городских) мероприятий	16
	- оформление тематических выставок	16
	- другие основания	
Максимально возможная сумма баллов		36
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	16
	- качественное проведение генеральных уборок	16
	- активное участие в ремонтных работах	36
	- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	16
	- качественное приготовление пищи, обеспечение бесперебойной работы столовой	16
Максимально возможная сумма баллов		76
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.	46

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 (оклада) по каждому из оснований.

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

5. 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 Дню учителя – до 1000 рублей;

- к Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины) – до 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, согласно локальным актам учреждения.

