

Согласовано:  
Председатель профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ Х.Н. Гатауллина  
Протокол заседания профкома  
№ 7 от 23 сентября 2013 г.

Утверждаю:  
Директор МБОУ СОШ с. Кунакбаево  
\_\_\_\_\_ Р. Х. Ямалиев  
« 25 » октября 2013 г.

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**о порядке установления иных стимулирующих выплат**  
**и премирования работников МБОУ СОШ с. Кунакбаево**

**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.
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;

**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**

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>Максимальный размер выплат к ставке (окладу)</i>
-----------------------------	--	---

Весь персонал	- высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	30%
	- напряженность, интенсивность труда	50%
	- выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения	30%
	- качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году - <i>другие основания</i>	20%
Максимально возможная сумма баллов ( <i>см. ниже</i> )		
Педагогические работники	- качество образования, динамика учебных достижений обучающихся;	30%
	- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	20%
	- достижения обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их уровня:	15%
	республиканский уровень	10%
	районный (городской) уровень	10%
	- индивидуальная работа с детьми, в том числе одаренными, а также отстающими в усвоении учебного материала	
	- организация внеурочной работы	10%
	- снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	10%
	- участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках; достижения	20%
	- разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов и др.	
	- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	20%
	- повышение квалификации	10%
	- организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье	5%
	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы - <i>другие основания</i>	10%
Максимально возможная сумма баллов		
Заместители руководителя	- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	30%
	- организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям	15%
	- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	15%
	- организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.)	10%

	- сохранение контингента обучающихся - формирование благоприятного психологического климата в коллективе - состояние отчетности, документооборота в учреждении - <i>другие основания</i>	10% 10% 15%
Максимально возможная сумма баллов		
Библиотекарь	- 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 - <i>другие основания</i>	15% 15% 10% 15% 10% 15%
Максимально возможная сумма баллов		
Водители	- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта - отсутствие ДТП, нарушений ПДД - обеспечение безопасной перевозки детей - <i>другие основания</i>	15% 10% 15%
Максимально возможная сумма баллов		
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 - <i>другие основания</i>	20% 10% 10%
Максимально возможная сумма баллов		
Обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию, повара, сторожа, уборщики помещений 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 - <i>другие основания</i>	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%

2. Деятельность работника по каждому из оснований оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от достижения результатов:

оценка 2 балла (полный установленный процент)- если результаты этого вида деятельности имеются, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить их положительную динамику;

оценка 1 балл (половина установленного процента) - 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) по каждому из оснований.