

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Л.А. Дубовикова  
протокол № 7  
от 29 октября 2014 года



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МОБУ СОШ  
с. Нижегородка  
В.С. Кузьмина  
приказ № 288-ОД  
от 29 октября 2014 года



## ПОЛОЖЕНИЕ о порядке установления стимулирующих (и иных) выплат и премирования работников школы

### 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 Положения об оплате труда работников учреждения.  
Данное положение определяет условия и порядок установления стимулирующих выплат и премирования работников учреждения.
3. Источником установления 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 стимулирующих (и иных) выплат и премирования работников

1. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, ежемесячно, на период выполнения конкретной работы и др.
2. 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 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. Стимулирующие выплаты и премии не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.

5. 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 высокие, 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.

6. Установить максимальный размер выплат за качество профессиональной деятельности – 1,85 оклада.

7. Размер 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 (критериев) для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения МОБУ СОШ с. Нижегородка муниципального района Уфимский район устанавливается согласно перечню.

Считать единицей начисления для стимулирующих выплат персональный повышающий коэффициент (в размере должностного оклада) и стимулирующие надбавки (в рублях).

**Перечень оснований (критериев) для премирования  
и установления стимулирующих выплат работникам школы  
(далее Перечень)**

1. Стимулирующие выплаты и премии устанавливаются работникам школы по следующим основаниям:

Наименование категории работников образовательного учреждения	Примерный перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения	Баллы
1	2	3
Педагогические работники	качество образования, динамика учебных достижений обучающихся;	0-2
	достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа;	0-2

	достижения обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их ранга;	0-2
	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;	0-2
	индивидуальная работа с детьми, отстающими в усвоении учебного материала;	0-2
	уровень воспитанности обучающихся, организация внеурочной работы;	0-2
	снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;	0-2
	снижение (отсутствие) пропусков учащимися, студентами уроков без уважительной причины;	0-2
	уровень взаимоотношений с обучающимися, родителями, коллегами;	0-2
	участие работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках; достижения;	0-2
	разработка авторских программ кружков, факультативов, элективных курсов и др.;	0-2
	состояние здоровья обучающихся использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;	0-2
	повышение квалификации;	0-2
	организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье;	0-2
	снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;	0-2
	состояние учебного кабинета;	0-2
	посещаемость детьми дошкольных групп;	0-2
	уровень взаимодействия с родителями воспитанников детских садов;	0-2
	снижение заболеваемости в дошкольных учреждениях.	0-2
Заместители	организация работы общественных органов,	0-2

руководителя	<p>участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.);</p> <p>сохранение контингента обучающихся;</p> <p>формирование благоприятного психологического климата в коллективе;</p> <p>обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении;</p> <p>состояние отчетности, документооборота в учреждении.</p>	<p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p>
Завхоз	<p>обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни;</p> <p>качество подготовки и организации ремонтных работ;</p> <p>своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса.</p>	<p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p>
Педагог-библиотекарь	<p>сохранение и развитие библиотечного фонда;</p> <p>содействие педагогическому коллективу, учащимся, студентам в организации учебно-воспитательного процесса;</p> <p>пропаганда чтения как формы культурного досуга;</p> <p>высокая читательская активность обучающихся;</p> <p>содействие и участие в общешкольных, районных мероприятиях;</p> <p>оформление стационарных, тематических выставок;</p> <p>внедрение информационных технологий в работу библиотеки;</p> <p>формирование актива библиотеки.</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>
Водители	<p>обеспечение исправного технического состояния автотранспорта;</p> <p>отсутствие ДТП, нарушений ПДД;</p> <p>обеспечение безопасной перевозки детей.</p>	<p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p>
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	<p>оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;</p> <p>высокий уровень исполнительской дисциплины;</p> <p>содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН;</p>	<p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p>

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

3. Премирование работников также может осуществляться:

- по итогам работы за учебное полугодие, учебный год – в размере до 5 ставок заработной платы (оклада)

- за выполнение конкретной работы – до одной ставки заработной платы (оклада);

- ко Дню учителя – до 1000 рублей;

- ко Дню защитника Отечества (мужчины) – до 1000 рублей,

- к Международному женскому дню (женщины) – до 1000 рублей,

- к юбилейным датам работников: женщинам - 50 лет, 55 лет, 60 лет; мужчинам - 50 лет, 55 лет, 60 лет – до 5000 рублей;

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

4. Оказание материальной помощи может осуществляться при наличии экономии фонда заработной платы по заявлению работника в течение года до трех тысяч рублей и в конце календарного года до десяти тысяч рублей.