

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления иных стимулирующих выплат
и премирования работников учреждения**

1. 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):

Категории работников	Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат	Максимальный размер выплат к ставке (окладу)
Весь персонал	- высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	30 %
	- напряженность,	50%
	интенсивность труда	30%
	- выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения	20%
	- качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	

		- другие основания
максимально возможная сумма баллов (см. ниже)		
педагогические работники	- качество образования, динамика учебных достижений обучающихся	30%
	- достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа;	20%
	- достижения обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их уровня:	15%
	республиканский уровень районный (городской) уровень;	10%
	- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;	10%
	- индивидуальная работа с детьми, в том числе одаренными, а также отстающими в усвоении учебного материала	
	- организация внеурочной работы	10%
	- снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	10%
	- снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	20%
	- участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, курсах, открытых уроках;	
	достижения	
	- разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов и др.	20%
	- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	10%
	- повышение квалификации	5%
	- организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье	10%
- работа в классах компенсирующего обучения	15%	
- наличие ведомственных знаков отличия и наград РФ	10%	
- наличие ведомственных	10%	

	<ul style="list-style-type: none"> знаков отличия и наград РБ - наставничество, работа с молодыми педагогами - другие основания 	
Максимально возможная сумма баллов		
Методики руководителя	<ul style="list-style-type: none"> - 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.) - 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 	<ul style="list-style-type: none"> 30% 15% 15% 10% 10% 10% 10% 15% 5%
Максимально возможная сумма баллов		
Методики руководителя по административно-хозяйственной работе	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> 20% 15% 10%
Максимально возможная сумма баллов		
Методики бухгалтерии	<ul style="list-style-type: none"> - качественное ведение документации - своевременная подготовка тарификационных списков, отчетности 	<ul style="list-style-type: none"> 20% 15%

	- разработка бухгалтерских компьютерных программ, положении, своевременная подготовка экономических расчетов - отсутствие жалоб со стороны работников - другие основания	15% 5%
Максимально возможная сумма баллов		
Библиотекари	- сохранение и развитие библиотечного фонда	15%
	- содействие педагогическому коллективу в организации учебно-воспитательного процесса	15% 10%
	- высокая читательская активность обучающихся	15%
	- содействие и участие в общешкольных, районных (городских) мероприятиях	10%
	- оформление стационарных, тематических выставок	15%
	- внедрение информационных технологий в работу библиотеки	
	- другие основания	
Максимально возможная сумма баллов		
Водители	- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	15%
	- отсутствие ДТП, нарушений ПДД	10% 15%
	- обеспечение безопасной перевозки детей	
	- другие основания	
Максимально возможная сумма баллов		
Учебно-вспомогательный персонал (старший вожатый, лаборант, секретарь-машинистка др.)	- качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.)	20%
	- содействие в организации общешкольных и районных (городских) мероприятий	10%
	- оформление тематических выставок	10%
Максимально возможная сумма баллов		
Обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию зданий, операторы котельной, шеф-повар, повар, сторожа, уборщицы помещений, ардеробщицы и др.)	- содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин	15%
	- качественное проведение генеральных уборок	10%
	- активное участие в ремонтных работах	10%
	- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	15%
	- качественное приготовление	20%

	пищи, обеспечение бесперебойной работы столовой - другие основания	
Максимально возможная сумма баллов		
Председатель профкома, полномоченный профкома по охране труда	Содействие стабильной работе коллектива, выполнение общественно значимой для учреждения работы, активное участие в мероприятиях различного уровня и др.	до 20%

1. Общие положения

1.1 Данное «Положение о надбавках, доплатах и премиях работникам образовательного учреждения» (далее «Положение») - разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральным законом от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изменениями от 29 ноября, 21, 29, 30 декабря 2004 г., 1 апреля, 9 мая, 30 июня, 18 июля, 27 сентября, 31 декабря 2005 г., 10 января 2006 г.); Законом РФ «Об образовании», постановлением Минтруда РФ от 4.03.1993 г. № 8 «Об утверждении разъяснения «О порядке установления доплаты надбавок работникам учреждений, организаций, предприятий, находящихся на бюджетном финансировании», инструктивным письмом Министерства образования РФ от 12.01.1993 г. № 10/32-Т.

1.2. «Положение» принято на общем собрании государственного образовательного учреждения: единей общеобразовательной школы № 1 (протокол собрания от «~~12~~» ¹² г. № 6).

1.3. Целью настоящего «Положения» является:

- усиление материальной заинтересованности работников;
- развитие инициативы работников;
- поощрение работы квалифицированных кадров.

1.4. «Положение» предусматривает следующие виды материального стимулирования:

- надбавки: за высокую результативность труда, выполнение особо важной работы, качественное выполнение работы повышенной сложности, работу в особо трудных условиях (все виды работ не выходят за рамки должностных обязанностей работника), а также работникам, удостоенным почетных званий «Народный учитель» и «Заслуженный учитель школы Российской Федерации», награжденным отраслевыми нагрудными знаками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;

- доплаты за выполнение работ, которые выходят за рамки должностных обязанностей работника;

- премии: за успешное выполнение своих обязанностей, к круглым юбилейным датам, начиная с 10 лет. При выходе работника на пенсию.

1.5. Все виды материального стимулирования работников производятся за счет фонда экономии заработной платы труда, либо за счет внебюджетных источников финансирования, либо за счет надтарифного фонда образовательного учреждения.

1.6. Для определения размеров доплат, надбавок и премий в образовательном учреждении создается специальная комиссия из представителей администрации, органов самоуправления, представителей профсоюзного комитета. Председателем комиссии является директор образовательного учреждения.

1.7. Комиссия разрабатывает и утверждает «Положение о комиссии по надбавкам, доплатам и премиям».

1.8. Надбавки и доплаты устанавливаются либо в виде процента к ставке заработной платы (к должностному окладу), либо в виде суммы.

1.9. Все виды материального поощрения устанавливаются приказом директора образовательного учреждения на основании решения комиссии по надбавкам, доплатам и премиям.

1.10. Материальное поощрение директору образовательного учреждения устанавливается приказом его работодателя.

2. Надбавки

2.1. Надбавки могут быть установлены приказом руководителя образовательного учреждения любым категориям работников, в том числе совместителям.

2.2. Надбавка устанавливается в виде процента к ставке заработной платы или указывается сумма. Она не ограничена верхним пределом.

2.3. Надбавка устанавливается на определенный срок, начиная с одного месяца.

2.4. Выплата надбавки прекращается по истечении срока, указанного в приказе.

2.5. Работодатель вправе досрочно отменить надбавку или уменьшить ее размер своим приказом в случае, если:

- работник подвергся дисциплинарному взысканию;
- ухудшил качество работы;
- отказался от надбавки по собственной инициативе.

2.6. Результативность труда и качество работы определяются комиссией по надбавкам, доплатам и премиям с учетом мнения родителей и учащихся 9-11 классов по результатам анкетирования.

2.7. Особо трудные условия для работы определяются комиссией по надбавкам, доплатам и премиям с учетом мнения органов самоуправления.

2.8. Руководитель образовательного учреждения в случае отмены надбавки или уменьшения ее размера предупреждает об этом работника и издает соответствующий приказ.

3. Доплаты работникам образовательного учреждения

3.1. Доплаты работникам образовательного учреждения устанавливаются приказом директора образовательного учреждения за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника.

3.2. Доплата устанавливается в виде процента к ставке заработной платы или указания суммы.

3.3. Средства на доплаты выделяются из федерального и регионального бюджетов (тарифицируемые доплаты), надтарифного фонда учреждения, экономии фонда оплаты труда, внебюджетных источников финансирования.

3.4. Размер тарифицируемых доплат определяется нормативными актами региона либо приказами руководителя образовательного учреждения.

3.5. Срок действия тарифицируемых доплат действует до тарификации следующего учебного года.

3.6. Доплаты из фонда оплаты труда устанавливаются приказом директора образовательного учреждения на срок от одного месяца до одного года.

3.7. Тарифицируемые доплаты, как правило, действуют в течение года. В случае невыполнения или некачественного выполнения работником своих обязанностей по выполнению работ, оплачиваемых из тарифицируемого фонда, директор образовательного учреждения имеет право снять установленную доплату, предупредив работника письменно не позднее чем за два месяца до снятия доплаты.

4. Премии

4.1. Премия работникам выплачивается по итогам работы за полугодие или учебный год. Основаниями для премирования работников могут служить итоги аттестации образовательного учреждения, получение образовательным учреждением различных наград по итогам работы, подготовки к новому учебному году, результаты смотра-конкурса на лучший кабинет, лучший школьный двор и т.п.

4.2. Директор образовательного учреждения издает приказ о премировании работника, работников с указанием суммы премии.

4.3. В соответствии с данным «Положением» работники образовательного учреждения (при наличии средств) могут быть премированы к юбилейным датам и в связи с выходом на пенсию по старости.

5. Материальная помощь

5.1. Образовательное учреждение из надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетных источников финансирования вправе оказывать в исключительных случаях материальную помощь своим работникам.

5.2. Материальная помощь работнику оказывается по его письменному заявлению в случае тяжелого материального положения или смерти кого-то из близких родственников.

5.3. Материальная помощь при наличии средств может быть оказана и в торжественных случаях:

свадьба работника, рождение ребенка.

5.4. Материальная помощь оформляется приказом директора образовательного учреждения. Директор образовательного учреждения учитывает при этом мнение выборного профсоюзного органа.