

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании и иных выплатах стимулирующего характера
работников МОБУ СОШ д. Дергачевка муниципального района
Стерлитамакский район Республики Башкортостан

1. Общие положения:

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества работы, конечных результатов работы, развитии творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

1.2. Обязательные стимулирующие выплаты определены разделом 8 Положения об оплате труда работников учреждения.

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

1.3. Источником установления иных стимулирующих выплат и премирования является экономия по фонду оплаты труда учреждения.

2. Порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников

2.1. Иные стимулирующие выплаты могут устанавливаться на календарный год, полугодие, квартал, на период выполнения конкретной работы и др.

2.2. 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.

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

2.4. 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, плана мероприятий по энергосбережению и повышению энергетической эффективности и др.

2.5. Порядок установления и размеры иных стимулирующих выплат руководителям учреждения определяется учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

3.Перечень оснований (критериев) для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждениями

Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются работникам учреждения по следующим основаниям:

Наименование категории работника	Перечень оснований (критериев) для начисления стимулирующих выплат работникам учреждениями
Руководители	- эффективная деятельность учреждения; - техническое обеспечение для организации рабочего процесса (материально-техническая база); - контролирование работы всех работников; - высокий уровень исполнительской дисциплины; - оперативность выполнения указаний, касающихся профессиональной деятельности, от вышестоящих органов. - уровень и качество организации и проведения районных мероприятий; - своевременное и качественное оформление нормативно-правовых документов и создание банка данных по их отчетности.
Педагогические работники	- высокий уровень исполнительской дисциплины; - отсутствие жалоб; - качественное ведение документации;

- курирование дополнительных предметов;
- наставничество;
- подготовка отчетов, справок, документов по выполнению муниципальных, республиканских, федеральных целевых программ,
- диагностика уровня учебных умений, обучающихся по предметам в разрезе образовательного учреждения;
- мониторинг деятельности образовательного учреждения;
- аттестация педагогических и руководящих работников;
- организация работы методических объединений;
- уровень использования информационных, компьютерных технологий;
- реализация муниципальной программы непрерывного профессионального образования педагогов;
- проведение массовых мероприятий муниципального уровня с обучающимися, педагогами, родителями;
- проведение конкурсов профессионального мастерства среди руководителей, педагогов;
- внедрение инновационных образовательных программ;
- подготовка и проведение выставочных экспозиций;
- уровень работы экзаменационной комиссии по проверке работ итоговой аттестации выпускников;
- руководство предметными, экспертными и методическими комиссиями;
- оформление документации конкурсов;
- результаты проведения муниципального уровня Всероссийских, республиканских, муниципальных предметных олимпиад школьников;
- публикации о развитии образования в Стерлитамакском

	районе с СМИ; - снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, снижение количества преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися; - работа с обучающимися с аутоагрессивным поведением.
Другие категории работников	- полное и качественное выполнение должностных обязанностей; - высокий уровень исполнительской дисциплины; - качественное ведение документации; - оперативность выполнения указаний, касающихся профессиональной деятельности, от вышестоящих органов.

По основаниям, указанным в Перечне, может осуществляться премирование работников учреждения:

3.1. по итогам работы за год и (или) полугодие, и (или) квартал;

- за своевременное, успешное и добросовестное выполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде

3.3. к юбилейным датам работников (50,55,60 лет женщинам 50, 60, 65 лет мужчинам)- размере ставки заработной платы;

Также могут выплачиваться премии разового характера, размер премирования определяется руководителем учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда.

4. Премии начисляются за фактически отработанное время.

4.1. Сотрудникам, проработавшим неполный месяц и уволенным по основаниям, обусловленным невозможностью по тем или иным обстоятельствам продолжать трудовые отношения(призыв на военную службу в Вооруженные Силы, поступление в учебное заведение с отрывом от производства, уход на пенсию за выслугу лет, по старости, инвалидности, ликвидации организации сокращение численности или штата учреждения и в

других случаях), выплата премии производится за фактически отработанное время в данном учетном периоде.

4.2. Премии предусмотренные настоящим Приложением пункта 3.1 учитываются в составе среднего заработка для отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до его отмены (принятия нового Положения).

5. Порядок и размер установления доплат за совмещение должностей (профессий) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения.

5.1. Доплаты за совмещение (замещение) должностей (профессий) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения, устанавливаются за счет фонда оплаты труда и в пределах экономии по фонду оплаты труда образовательного учреждения в целях усиления заинтересованности работников в выполнении установленного объема работ.

5.2. За увеличение объема работ за счет фонда оплаты труда устанавливается повышение процента надбавки персонального коэффициента к должностному окладу.

5.3. Доплаты в размере за совмещение (замещение) должностей (профессий) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом директора школы с указанием должностей (профессий), или замещаемой должности и размера доплат от 30-50% в зависимости от сложности характера, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Доплаты могут устанавливаться как в процентном соотношении от оклада, также от фактической нагрузки работника.

5.4. Доплаты за совмещение (замещение) должностей (профессий) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника включается в заработок, на который начисляется районный коэффициент, и учитывается при исчислении среднего заработка в порядке, установленном законодательством.