

Принято на общем собрании работников.

Дата, протокол №1 от 19.03.2019 года

Утверждено

приказом №40 от 21.03.2019



Положение о стимулировании труда работников в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Войковицкая средняя общеобразовательная школа №2» Гатчинского муниципального района

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности, утвержденным Постановлением администрации Гатчинского муниципального района Ленинградской области от 22.10.2018 №4530.

1.2. Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников образовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Положение устанавливает порядок установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, порядок установления материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы и порядок выплаты материальной помощи.

Установка персональных надбавок за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работников производится на определенный период (месяц, квартал, год) на основании приказа руководителя образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом в пределах стимулирующего фонда.

Из фонда материального стимулирования производятся следующие обязательные выплаты:

- **компенсационные выплаты** –
 - за работу с особыми, вредными и (или) опасными условиями труда;
 - за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за выполнение которой законодательством не предусмотрена дополнительная оплата; (данные выплаты устанавливаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа, либо коллективным договором);
- **доплаты с стимулирующего фонда** за расширение зоны обслуживания, совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- **стимулирующие выплаты:**
 - интенсивность и высокие результаты работы;
 - за качество выполняемых работ;
 - за стаж непрерывной работы (стаж работы в учреждении, в отрасли);
 - за выслугу лет;
 - премиальные выплаты по итогам работы;
 - персональные надбавки.
- **за квалификационную категорию** педагогическим работникам в размерах: имеющим высшую квалификационную категорию - 30 %;

имеющим первую квалификационную категорию - 20 %;

имеющим вторую квалификационную категорию - 10 %

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается по всем педагогическим должностям, без учета должности по которой установлена квалификационная категория.

- **на оказание материальной помощи**
- **персональные надбавки за почетное звание :**
 - «Народный», «Заслуженный работник культуры» - 30 %
 - «Заслуженный деятель искусств» - 30%
 - Почетное звание «Заслуженный» - 20 %;
 - звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»- 10 %; звание «Отличник народного просвещения» - 10 %.

При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника);

- **другие неучтенные в нормативных актах дополнительные виды работ**, в том числе не входящих в круг основных обязанностей работников.

Размеры выплат и порядок их установления определяются учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в локальном акте учреждения.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

II. Распределение фонда материального стимулирования

Источником средств для установления надбавок, материального стимулирования, премий, материальной помощи **являются:**

- фонд материального стимулирования;
- текущая экономия тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из -за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения;
- привлеченные внебюджетные средства.

Фонд материального стимулирования в размере от 5 % от фонда стимулирования составляет **фонд руководителя учреждения**, направляемый:

- на персональные надбавки,
- на поощрение особо отличившихся работников при выполнении срочных, особо важных, неотложных работ,
- на премирование специалистов по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- на материальную помощь;
- на поощрение юбиляров.

Финансовым органом образовательного учреждения, исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников определяется объем средств материального стимулирования (оформляется служебной запиской на руководителя образовательного учреждения с представлением расчета).

Установка персональных надбавок за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работников производится на определенный период (месяц, квартал, год) на основании приказа директора учреждения по согласованию с профсоюзным органом в

пределах фонда материального стимулирования стимулирования.

III. Порядок материального стимулирования.

3.1.1. Порядок назначения ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы:

Выплата ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы работников учреждения производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получения этой надбавки, в следующих размерах:

а) Административный персонал

Стаж непрерывной работы	Надбавка
1-10 лет	5%
10-20 лет	10%
20 лет и выше	15%

б) Педагогический персонал

Стаж непрерывной работы	Надбавка
1-10 лет	5%
10-20 лет	10%
20 лет и выше	15%

в) Учебно-вспомогательный персонал

Стаж непрерывной работы	Надбавка
1-5 лет	10%
5-10 лет	15%
10-15 лет	20%
15-20 лет	25%
20 лет и выше	30%

г) Технический персонал

Стаж непрерывной работы	Надбавка
1-5 лет	10%
5-10 лет	15%
10-15 лет	20%
15-20 лет	25%
20 лет и выше	30%

3.1.2. Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение надбавки за выслуги лет, исчисляется год за год.

Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы.

В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет включается:

- а) время работы в учреждениях, занятие которых требует наличие характеристик соответствующей специальности.
- б) время действительной срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал по специальности, указанных в пункте «А» и поступил после увольнения с этой службы на работу в данные учреждения.
- в) время обучения с отрывом от работы в образовательных учреждениях для повышения квалификации и профессиональной переподготовки, если работник до этого работал по профилю.
- г) время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста

полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им трех лет женщинам, состоящим в отношениях с учреждением.

3.1.3. Порядок начисления и выплаты надбавки за стаж непрерывной работы.

1). Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется исходя из должностного оклада работника (педагогической нагрузки) и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

Надбавка исчисляется и выплачивается на все занимаемые должности сотрудника.

2) Надбавка за стаж непрерывной работы входит в состав заработка, и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

3) Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается со дня возникновения права на назначение этой надбавки, в том числе по возникновении такого права в период исполнения государственных обязанностей, во время обучения с отрывом от работы в образовательных учреждениях, повышения квалификации и профессиональной переподготовки и в других случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок.

4) Назначение надбавки за стаж непрерывной работы производится на основании приказа руководителя.

5) Надбавка за стаж непрерывной работы исчисляется пропорционально отработанному времени.

6). Стаж работы для выплаты надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа (тарификационной комиссией) или советом трудового коллектива.

Состав комиссии утверждается руководителем.

7). Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случаях. Когда в трудовой книжке нет необходимых записей и(или) содержатся неправильные или неточные сведения о периодах работы, в подтверждение трудового стажа принимаются справки и иные доказательства, подтверждающие соответствующие периоды работы.

IV . За интенсивность и высокие результаты работы:

В целях поощрения инициативного и добросовестного выполнения служебных обязанностей работникам учреждения устанавливаются надбавки в индивидуальном размере.

4.1 Перечень и размеры **ежемесячных доплат и надбавок за интенсивность и высокие результаты.**

Показатели	Баллы
Заведование учебным кабинетом	5
Заведование учебным кабинетом при наличии материальной ответственности	до 10
Руководство методическим объединением	до 15
За индивидуальную работу с учащимися в текущем году (при требовании дополнительной специальной подготовки, разной направленности)	До 20 баллов

4.2. За интенсивность и высокие результаты выполняемой работы и работу не входящую в круг основных обязанностей:

Показатели	Баллы
------------	-------

Работа с фондами и организациями	до 50%
За сохранность и обновление библиотечного фонда	до 50%
За разъездной характер работы	до 50%
За дополнительное обслуживание компьютерной и офисной техники	до 50%
Ответственность за экстремистские материалы	до 10 баллов
Ответственность за информатизацию	до 10 баллов
Координирование учебного расписания	до 50 баллов
Ответственность за ведение электронных дневников, БД «Параграф», ведение сайта школы	до 30 баллов
За работу с профсоюзными органами и Советом трудового коллектива	до 5 баллов
За заслуги в области образования	до 10 баллов
За обслуживание локальной сети в учреждении	До 40 баллов

2.4. Персональные надбавки административному персоналу за интенсивность и высокие результаты работы, напряженность работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Показатели	Баллы
Заместитель директора по УВР, по ВР.	
организация предпрофильного и профильного обучения	до 15 баллов
выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	до 20 баллов
За заполнение федерального и регионального мониторинга (сбор и предоставление информации)	До 60 баллов
поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	до 20 баллов
организация предпрофильного и профильного обучения	до 15 баллов

Главный бухгалтер

За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественная подготовка отчетов, соблюдение сроков их сдачи, ведение аналитической деятельности).	до 50 баллов
Выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей	До 20 баллов
Специалистам за подготовку, обработку материалов, ведение и обновление сайта ОУ	До 20 баллов
Специалистам за разработку документов нормативно- правового характера, учебно - методического комплекса и.т.д.	до 30 баллов
Деловая квалификация	До 20 баллов
Зам. директора по безопасности	

обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 20 баллов
обеспечение антитеррористической безопасности	до 20 баллов
обеспечение комплексной безопасности	до 20 баллов
за организацию учений	до 50 баллов
отсутствие травматизма на рабочем месте	до 30 баллов
Завхоз	
обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	до 30 баллов
обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 30 баллов
Сохранность зданий и оборудования	до 30 баллов
Педагог-психолог, социальный педагог	
за индивидуальную консультацию и профилактическую работу с родителями	до 10 баллов
за проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	до 10 баллов
За организацию питания льготной категории учащихся, организацию получения молока 1-4 классов учащихся.	До 50 баллов

Перечень и размеры ежемесячных надбавок и доплат младшему обслуживающему и техническому персоналу.

№	Надбавка	Размер
1	Младшему обслуживающему персоналу за строгое соблюдение исполнительской дисциплины, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	До 10 баллов
2	Младшему обслуживающему персоналу за содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественную уборку помещений.	До 10 баллов
3	Младшему обслуживающему персоналу за расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных.	До 50 баллов
4	Младшему обслуживающему, техническому персоналу за озеленение помещений, прилегающей территории	От 5 до 10
5	Техническому персоналу за дополнительные работы на компьютере	До 15 баллов
6	За работу с вредными условиями труда (уборка туалетов)	До 5 баллов
7	За заведования электрохозяйством	До 20 баллов

При установлении данной надбавки учитываются следующие критерии оценки выполнения работ:

- 1) деловая квалификация;
- 2) соблюдение исполнительской дисциплины;
- 3) напряженность (выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией);
- 4) выполнение особо важной работы и поручений, и другие критерии оценки перечисленные в перечнях данного раздела.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы входит в состав заработка и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Данный вид надбавки может устанавливаться как на учебный год и выплачивается ежемесячно, так и в виде разовых выплат.

4.4. Назначение надбавки за интенсивность и высокие результаты указывается по критерию и производится на основании приказа руководителя.

Критерии надбавки рассматриваются по представлению директора, зам.директора по УВР, ВР, Заместителя директора по безопасности, главного бухгалтера, завхоза, и утверждается протоколом совета трудового коллектива

V. Порядок установления надбавок за качество выполняемых работ

В целях поощрения добросовестного и качественного выполнения служебных обязанностей работникам учреждения устанавливаются надбавки в индивидуальном размере.

5.1. Перечень и размеры доплат и надбавок за качество выполняемых работ устанавливаемые работникам учреждения.

Показатели	Баллы
За отсутствие ошибок при работе со сторонними организациями	до 50 баллов
За разовую и качественную работу не входящую в круг основных обязанностей (перечисляется при установлении данного вида выплаты)	до 50 баллов
За повышения уровня образования в том числе квалификации	до 20 баллов
За своевременную сдачу отчетной документации	до 20 баллов
За выполнения особо важных и срочных работ (перечисляется при установлении данного вида выплаты)	до 20 баллов

Надбавки административному персоналу за качество выполняемых работ.

Показатели	Баллы
Заместитель директора по УВР, по ВР.	
высокий уровень организации и проведения итоговый и промежуточной аттестации учащихся	до 30 баллов
высокий уровень организации и контроля мониторинга) учебно-воспитательного процесса	до 20 баллов

качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	до 20 баллов
сохранение контингента учащихся в 10-11 классах	до 30 баллов
высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	до 30 баллов

Главный бухгалтер

Отсутствие претензий, обоснованных жалоб со стороны вышестоящих органов, налоговых органов, положительные акты проверок проверяющих органов и т.д.	до 70 баллов
отсутствие выявленных фактов несоответствия данных бухгалтерского учета и фактического наличие имущества в оперативном управлении учреждений;	до 30 баллов
-наличие дебиторской задолженности в пределах объемов установленных условиями; - наличие кредиторской задолженности в пределах выделенных объемов установленной суммы бюджетных ассигнований, субсидий, субвенций.	до 30 баллов
отсутствие фактов нарушения норм федерального и регионального законодательства	до 20 баллов
оперативное и качественное рассмотрение документов, полученных из вышестоящих органов, документов учреждений находящихся в договорных отношениях	до 20 баллов
соблюдение порядка ведения делопроизводства	до 20 баллов
	до 20 баллов

Зам. директора по безопасности

Отсутствие претензий, обоснованных жалоб со стороны вышестоящих органов, надзорных органов, положительные акты проверок проверяющих органов и т.д.	до 70 баллов
отсутствие фактов нарушения норм федерального и регионального законодательства	до 20 баллов

оперативное и качественное рассмотрение документов, полученных из вышестоящих органов, документов учреждений находящихся в договорных отношениях	до 20 баллов
Завхоз	
Качественная подготовка учреждения к новому учебному году, к проводимым мероприятиям.	До 15 баллов
Подготовка и качественное проведение инвентаризации, отсутствия фактов несоответствия данных бухгалтерского и фактического учета	До 30 баллов
высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, устранение технических неисправностей без привлечения сторонних организаций	до 50 баллов
Педагог-психолог, социальный педагог	
результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	до 20
своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	до 20

Перечень и размеры **разовых надбавок и доплат за качество выполняемых работ Учебно-вспомогательному и техническому персоналу.**

№	Надбавка	Размер
1	За качественное выполнение должностных обязанностей	До 10 баллов
2	за содержание пришкольной территории в чистоте, качественную уборку помещений.	До 10 баллов
3	Техническому персоналу за отсутствие аварийных ситуаций	До 10 баллов
4	Проявление высокой дисциплины и культуры труда	До 8 баллов

Перечень и размеры **разовых надбавок и доплат за качество выполняемой работы Критерии оценки деятельности учителей**

№ п/п	Показатели	Количество баллов
1	2	3
Учебные достижения обучающихся за отчетный период (1 четверть)		
1	Динамика количества и % учащихся, не имеющих «2» по итогам отчетного периода (четверть, семестр) по отношению к предыдущему отчетному периоду	5
2	Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 11-классов (в форме ЕГЭ): При показателе выше среднего по району (городу) При отсутствии учащихся, получивших неудовлетворительные оценки	5 3

3	Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 9-классов (в новой форме): При показателе выше среднего по району (городу) При отсутствии учащихся, получивших неудовлетворительные оценки	5 3
4	Динамика количества и % участия обучаемых в районных предметных олимпиадах по отношению к предыдущему году	до 5
5	Результативность участия учащихся в районных предметных олимпиадах и иных конкурсах	до 10
6	Динамика количества и % участия обучаемых в областных предметных олимпиадах по отношению к предыдущему году	до 10
7	Результативность участия учащихся в областных предметных олимпиадах и иных конкурсах	до 15
8	Динамика количества и % участия обучаемых в региональных (всероссийских, международных) предметных олимпиадах по отношению к предыдущему году	до 15
9	Результативность участия учащихся в региональных (всероссийских, международных) предметных олимпиадах и иных конкурсах	до 20
10	Динамика количества и % учащихся, участвующих в подготовке творческих работ (проектов, исследований и т.д.) по предмету по отношению к предыдущему периоду.	до 5
11	Результативность участия творческих работ (указанных в п.5) в различного уровня конкурсах	до 10
12	Качество знаний учащихся (позитивная динамика уровня обученности учащихся за предыдущие годы): По результатам внутришкольных контрольных срезов, промежуточной аттестации По результатам срезов знаний учащихся на муниципальном уровне	до 20 до 30
13	Участие в олимпиадах (школьного, районного, областного, российского, международного уровня)	до 10
14	Результативность при участиях в олимпиадах, выставках и т.д.	до 20
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам.		
1	Наличие различных форм внеклассной работы, осуществляемых учителем	до 5
2	Количество и % учащихся, участвующих во внеклассной работе, осуществляемых учителем	до 5
3	Наличие программы развития одаренных детей и результативность внеурочной деятельности (конференции, конкурсы, концерты, спортивные соревнования)	до 5
4	Наличие программы развития проблемных детей и результативность внеурочной деятельности	до 5
5	Организация внеурочных занятий по подготовке к ЕГЭ (ГИА)	До 50
6	Организация учебных и внеклассных мероприятий	До 5
Использование современных образовательных технологий, обобщение и распространение собственного педагогического опыта.		
1	Степень использования современных педагогических и информационно-коммуникационных технологий в образовательной деятельности(использование современных технологий и т.д)	до 10
2	Участие в педагогических экспериментах	до 10
3	Распространение собственного положительного педагогического опыта (на школьном, муниципальном и областном уровне)	до 30
4	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб родителей	до 30

5	За подготовку и проведения открытых уроков (на школьном, муниципальном и областном уровне)	До 20
6	За работу в районных комиссиях	До 10

Перечень и размеры **разовых надбавок и доплат за качество выполняемой работы Критерии оценки деятельности классных руководителей. Показатели**

№ п/п	Показатели	Количество баллов
1	2	3
Подготовка и участие в мероприятиях		
1.	Подготовка и проведение мероприятий различного уровня	до 5
2.	Участие в мероприятиях классного (школьного, районного, областного, российского, международного) уровня,	до 20
3.	Своевременная сдача документации	до 5
4	Организация поездок, экскурсий, выставок и т.д.	до 5
5	Работа с родителями	до 5
6	Работа с электронными дневниками, БД «Параграф» и школьным сайтом	до 5
7	Подготовка и проведение тематических классных часов	до 5

5.6. Надбавка за качество выполняемых работ входит в состав заработка и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

5.7. Данный вид надбавки может устанавливаться как на учебный год и выплачивается ежемесячно, так и в виде разовых выплат..

5.8. Назначение надбавки за качество выполняемых работ указывается по определенному критерию и производится на основании приказа руководителя.

Критерии надбавки рассматривается по представлению директора, зам.директора по УВР,ВР, Заместителя директора по безопасности, главного бухгалтера, завхоза, и утверждается протоколом комиссии по распределению стимулирующих выплат .

VI. Порядок премирования.

6.1. При наличии оснований, в целях поощрения и материальной заинтересованности работников за выполненную работу им выплачиваются следующие премиальные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, одновременно к праздничным датам и профессиональным праздникам);

6.2. Критерии премирования работников по итогам работы (месяц, квартал, 9 месяцев, год)

- применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - выполнение графика сдачи отчетности;
 - проявление инициативы по наиболее рациональному использованию рабочего времени;
 - принятие оптимальных решений в выполнении конкретных заданий;
 - повышение профессионального уровня;
 - способность создать условия взаимодействия, взаимовыручки и взаимозаменяемости;
 - самостоятельное изучение и освоение нового программного обеспечения (продукта) необходимого при изменении законодательства РФ, наделение определенными полномочиями учреждения (необходимого для дальнейшей работы учреждения);
 - личный вклад каждого работника в выполнение, поставленных задач перед коллективом;
- Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в приказе руководителем учреждения. При этом могут быть введены несколько премий за разные периоды работы. Например, по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год. единовременная премия.

Премия по итогам работы начисляется за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

6.4. Единовременное премирование работников может осуществляться в пределах экономии по фонду оплаты труда в соответствии с Приложением №1. Единовременное премирование осуществляется на основании приказов руководителя учреждения. Выплачивается полностью без учета отработанного времени в текущем периоде.

Премии выплачиваются работникам на основании приказа руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с порядком определения размера премии.

В число премируемых входят все работники образовательного учреждения, включая совместителей.

Предложения по количественным показателям премирования представляются администрацией образовательного учреждения совету трудового коллектива образовательного учреждения. После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период, члены совета образовательного учреждения вносят предложения об изменении показателей и подписывают лист согласования итоговых показателей премирования.

Руководитель образовательного учреждения за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа учредителя в соответствии с Положением о премировании руководителей государственных образовательных учреждений, подведомственных Комитету общего и профессионального образования Ленинградской области.

Перечень и размеры разовых надбавок и доплат младшему обслуживающему и техническому персоналу.

№	Надбавка	Размер
1	Младшему обслуживающему, техническому персоналу за высокое качество работы при организации и проведении массовых мероприятий	До 20 баллов
2	Техническому персоналу за качественное проведение текущего и косметического ремонта	До 20 баллов
3	Подготовка учреждения к новому учебному году	До 15 баллов
4	Подготовка и качественное проведение инвентаризации	До 15 баллов

Перечень показателей на премирование заместителей директора, Главного бухгалтера, педагогических работников, учебно-вспомогательного и технического персонала:

№	Показатели	Максимальное количество баллов
1.	Четкое выполнение функциональных обязанностей согласно должностных инструкций	До 50 баллов
2.	Качественное и своевременное выполнение плановых заданий	До 50 баллов
3.	Активное участие в школьных, районных, областных, международных мероприятиях. (в т.ч. участие в концертной, исполнительской, выставочной и оформительской деятельности)	До 50 баллов
4.	Качественное проведение особо значимых мероприятий. Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, выставках и.т.д	До 50 баллов
5.	Организация и проведение праздничных мероприятий на высоком уровне.	До 50 баллов
6.	применение в работе современных форм и методов организации труда	До 50 баллов
7.	выполнение графика сдачи отчетности	До 50 баллов
8.	проявление инициативы по наиболее рациональному использованию рабочего времени;	До 50 баллов
9.		
10.	принятие оптимальных решений в выполнении конкретных заданий	До 50 баллов
11.	повышение профессионального уровня	До 50 баллов
12.	способность создать условия взаимодействия, взаимовыручки и взаимозаменяемости;	До 50 баллов
13	самостоятельное изучение и освоение нового программного обеспечения (продукта) необходимого при изменении законодательства РФ, (необходимого для дальнейшей работы учреждения);	До 50 баллов
14.	личный вклад каждого работника в выполнение, поставленных задач перед коллективом;	До 50 баллов

Перечень разовых премий сотрудникам учреждения

Приложение 1

Премии	<ul style="list-style-type: none"> - к юбилейным датам (от 40 лет и выше) - к юбилейным датам трудовой деятельности в учреждении - (от 10 и выше): - 10 лет 15 лет 20 лет 25 лет 	<p>2000 руб. до 8000 руб.</p> <p>1000 руб. 2000 руб. 3000 руб. 5000 руб.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - в случае достижение пенсионного возраста (женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет) 	<p>3000 руб.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - за выполнение разовой работы не входящей в круг основных обязанностей (особо важных и ответственных поручений и сложных работ); 	<p>До 100% должностного Оклада</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - к профессиональным праздникам, в том числе к дню учителя; (при наличии экономии стимулирующего фонда или ФОТ) 	<p>До 8000 руб.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - к праздникам установленным нормативно-правовыми актами РФ(Новый год, 23 февраля, 8 марта, 1 мая,9 мая и.т.д.) (при наличии экономии стимулирующего фонда или ФОТ); 	<p>До 5000 руб.</p>

Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

VII. Порядок выплаты материальной помощи.

Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

Работникам, основным местом работы которых является образовательное учреждение, уволившимся из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере должностного оклада в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201), - по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.

В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось образовательное учреждение, или бывшего работника, уволившегося из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

По представлению руководителя структурного подразделения, профкома сотрудников образовательного учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

Оказание материальной помощи производится только на основании решения приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.

Материальная помощь	В случае: <ul style="list-style-type: none"> - стихийного бедствия; - несчастного случая; - тяжелого материального положения; - смерти кого-то из близких родственников или самого сотрудника (выплата производится родственникам); - продолжительной болезни или необходимости операции; - свадьба работника; - рождение ребенка. 	5000 руб. 4000 руб. 4000 руб. 4000 руб. 4000 руб. 4000 руб. 4000 руб.
---------------------	---	---

VIII. Порядок лишения выплат из стимулирующего фонда.

8.1. Работники, допустившие в истекшем месяце ненадлежащее исполнение должностных обязанностей и нарушившие трудовую дисциплину, могут быть лишены надбавок полностью или частично.

8.2. Лишение надбавок работников полностью или частично может производиться за следующие недостатки и упущения:

- а) нарушение сроков предоставления и низкое качество представляемой отчетности – до 50%;
- б) за прогул (отсутствие на служебном месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение служебного дня) – до 100%;
- в) за разглашение сведений и служебной информации, известных работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей – до 100%;
- г) за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения- до 100%; до принятия решения о разрыве трудового договора (контракта) в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- д) за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения или повреждения такого имущества, установленных вступившим в силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях – до 100%;
- е) за нарушение работником требований охраны профессиональной деятельности (охраны труда), если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, аварию и т.д.) либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий;
- ж) за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему - до 100%;
- з) за принятые работником, необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иное нанесение ущерба имуществу учреждения- до 50%;
- л) нарушение этики взаимоотношений в коллективе, повлекшие за собой конфликтные ситуации, влияющие на общий уровень работы, - до 100%

Основанием для снижения размера или лишения выплат с стимулирующего характера работников централизованной бухгалтерии является приказ руководителя учреждения, подготовленный на основании докладной записки и объяснительной записки виновного работника.

Работникам, вновь принятым на работу, в течении расчетного периода, могут быть установлены надбавки с стимулирующего характера с учетом их вклада по усмотрению руководителя учреждения или пропорционально отработанному времени.

В случае, если указанным работникам надбавка уже была выплачена в текущем календарном году, то выплаченная надбавка с стимулирующего фонда удержанию не подлежит.

IX. Заключительные положения.

Начисление и выплата стимулирующих выплат производится одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца, а по итогам за год до 26 декабря текущего года. Размер стимулирующих выплат устанавливается приказом начальника.

Заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим положением в порядке, установленном для других работников учреждения.

Размер и периодичность выплат стимулирующего характера (за исключением персональных надбавок) руководителям учреждений определяется приказом уполномоченного органа.

В документе прошито и прон
17 (семнадцать) (лис



Директор МБОУ «Войковицка»
Е.В.М