

Согласовано:
Председатель профсоюзной организации

Даутова Г.Р.
Протокол заседания профкома
№ _____ от _____



Утверждаю:
Директор МОБУ СОШ
им. Д.Булжикова д.Смаково МР
Мелеузовский район РБ



Таптимерова С.Т.

ПОЛОЖЕНИЕ о материальном стимулировании работников из фонда стимулирующего характера

1. Общие положения

1. Настоящее Положение направлено на усиление материальной заинтересованности работников школы в повышении качества и результативности учебно-воспитательного процесса, ответственности работников за выполнение своих трудовых обязанностей, образцовом и творческом подходе к решению поставленных задач.
2. Положение определяет условие и порядок премирования работников школы.
3. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией школы, по согласованию с профкомом, труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение стабильной деятельности учреждения.
4. Источниками премирования являются:
 - экономия по фонду оплаты труда учреждения;
 - внебюджетные средства;
 - фонд стимулирования.

2. Порядок и условия премирования

1. Премирование работников производится:
 - по итогам работы за учебный год;
 - за выполнение конкретной работы;
 - ко Дню учителя;
 - ко Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщин);
 - к юбилейным датам работников – 50 лет, 55 лет, 60 лет;
 - в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
 - доведение заработной платы низкооплачиваемых работников до минимального размера оплаты труда осуществляется по средством установления руководителем учреждения доплаты, обеспечивающей минимальный размер оплаты труда;
 - в других случаях.
2. Премии устанавливаются в процентном отношении к ставкам (должностным окладам) работников или в абсолютном выражении.
3. Конкретный размер премии определяется директором школы по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом.
4. Совокупный размер премии, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.
5. К работникам школы имеющим дисциплинарные взыскания, в период их действия меры поощрения, предусмотренные настоящим положением, не применяются.
6. Порядок и размеры премирования руководителя учреждения определяет учредитель с учётом мнения выборного органа районной профсоюзной организации.

3. Виды работ, за которые устанавливаются надбавки

Категории работников	Виды работ, за которые устанавливаются надбавки	Размер в % к ставке (окладу)
Заместители руководителя	- выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы; - высокий уровень организации и проведения итоговых и промежуточной аттестации учащихся; - высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса; - качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школы (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) - сохранение контингента учащихся в 10-11 классах; - высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы; - поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	До 25 %
Педагогический персонал (учителя, воспитатели, педагог-психолог, социальный педагог и др.)	- официально зафиксированные достижения учащихся по данным внешних аттестаций различного типа (результаты ЕГЭ, результаты контрольных работ ОО и МОРБ); - официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, исследовательской работе; - позитивная динамика учебных достижений учащихся (результаты триместра, мониторинг учителя, мониторинг класса – для классного руководителя); - разработка программ кружков и факультативов; - использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки, тренажёры для зрения); - повышение квалификации (курсы БИРО, БГПУ и т.д.); - официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе; - организация внеучебных мероприятий, в т.ч. социальных проектов; - участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности (в т.ч. активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях); - создание и реализация сетевых инновационных программ, в т.ч. элективных курсов в рамках профильного обучения, авторские программы разного типа; - снижение количества учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних; - снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;	До 20%

	- снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокого уровня решения конфликтных ситуаций; - образцовое содержание кабинета; - высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчётов, заполнения журналов).	
Библиотекарь	- пропаганда чтения как формы культурного досуга; - участие в общешкольных и районных мероприятиях; - оформление тематических выставок; - внедрение информационных технологий.	До 20%
Заместитель директора по АХЧ	- обеспечение выполнения требований пожарной и электро- безопасности, охраны труда; - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; - своевременное обеспечение необходимым инвентарём образовательного процесса.	До 20%
Обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию зданий, сторожа, уборщики помещений, гардеробщики и др.), водители	- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; - проведение генеральных уборок отличного качества; - содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений; - отсутствие ДТП, замечаний; - обеспечение исправного технического состояния автотранспорта.	До 20%

4. Порядок и условия депремирования

1. Премирование работников не производится в случаях невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, невыполнение планов работы, коллективного договора, других локальных актов школы.

2. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, в период их действия, премии не выплачиваются.