

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления иных стимулирующих выплат
и премирования работников муниципального казенного учреждения
«Отдел образования муниципального района Куюргазинский район
Республики Башкортостан»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального казенного учреждения «Отдел образования муниципального района Куюргазинский район Республики Башкортостан» (далее – МКУ «Куюргазинский РОО») в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, 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 муниципального казенного учреждения «Отдел образования муниципального района Куюргазинский район Республики Башкортостан» и руководителей образовательных организаций.

Данное Положение определяет условия и порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения (организации).

3. Источником установления иных стимулирующих выплат и премирования (единовременных выплат) являются:

- фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов учреждения (организации);
- экономия по фонду оплаты труда учреждения (организации), в пределах средств, выделенных субвенций на оплату труда.

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 (единовременные выплаты) устанавливаются в процентном отношении к ставкам (должностным окладам) работников и в абсолютном выражении, в размере до фонда заработной платы. Их конкретный размер устанавливается

начальником по согласованию с профкомом работников МКУ «Куюргазинский РОО» и оформляется соответствующим приказом.

Меры материального стимулирования работников МКУ «Куюргазинский РОО» по итогам работы за квартал (год) осуществляются по ходатайству начальника МКУ «Куюргазинский РОО», согласованному с главой Администрации муниципального района Куюргазинский район. Конкретный размер устанавливается начальником на основании ходатайств руководителей структурных подразделений отдела образования, решения комиссии по распределению финансовых средств, создаваемой приказом начальника МКУ «Куюргазинский РОО», о размере премии (единовременной выплаты), по согласованию с профкомом работников МКУ «Куюргазинский РОО» и оформляется соответствующим приказом. Решение комиссии по распределению финансовых средств оформляется протоколом.

3. Совокупный размер иных стимулирующих выплат и премий (единовременных выплат), выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

4. К работникам МКУ «Куюргазинский РОО», имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Иные стимулирующие выплаты и премии (единовременные выплаты) не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.

5. Премия (единовременная выплата) устанавливается работающим сотрудникам при наличии средств за счет экономии по основному месту работы, уволенным премия не выплачивается.

6. Порядок установления и размеры иных стимулирующих выплат работникам МКУ «Куюргазинский РОО» определяет начальник с учетом мнения профкома работников МКУ «Куюргазинский РОО».

7. Персональный повышающий коэффициент работникам МКУ «Куюргазинский РОО» и структурных подразделений определяется комиссией по рассмотрению персональных коэффициентов.

III. Другие выплаты

1. В связи с юбилейными и праздничными датами, в связи с уходом на пенсию, при уходе в очередной отпуск, в связи с долговременной потерей трудоспособности, в связи со смертью работника и их членов семьи может выплачиваться материальная помощь в размере до фонда заработной платы, также может выплачиваться премия (единовременные выплаты) в размере до фонда заработной платы.

2. Работники пользуются также другими льготами, предоставляемыми в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором учреждения.

**IV. Перечень оснований (критериев) для премирования и
установления иных стимулирующих выплат работникам
МКУ «Куюргазинский РОО»**

1. Иные стимулирующие выплаты и премии (единовременные выплаты) устанавливаются работникам отдела образования по следующим основаниям:

<i>Категории работников</i>	<i>Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат</i>	<i>Максимальный размер к окладу (ставке)</i>
Весь персонал	<ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины - напряженность, интенсивность труда - выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения; -обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждений, - выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами; -проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям; -выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ; -выдвижение творческих идей в области своей деятельности; -качество и интенсивность труда (выполняемых работ); - интенсивность и напряженность труда - эффективная деятельность отдела; - техническое обеспечение для организации рабочего процесса (материально-техническая база); - контролирование работы всех сотрудников отдела; - высокий уровень исполнительской дисциплины; - отсутствие жалоб; - уровень и качество работы районных мероприятий; - своевременное и качественное оформление аналитических отчетов, справок по району; - своевременное и качественное оформление нормативно-правовых документов и создание банка данных по их отчетности; - качественное ведение документации; - своевременная подготовка отчетности; - отсутствие жалоб; - использование инновационных технологий в сфере развития образования; - оперативность выполнения указаний, касающихся профессиональной деятельности, от вышестоящих органов. -<i>другие основания.</i> 	До 100%
Максимально возможная сумма баллов		
Библиотекар и	<ul style="list-style-type: none"> - сохранение и развитие библиотечного фонда - содействие педагогическому коллективу в организации учебно-воспитательного процесса; - высокая читательская активность обучающихся; 	До 100%

	<ul style="list-style-type: none"> - содействие и участие в общешкольных, районных (городских) мероприятиях; - оформление стационарных, тематических выставок; - внедрение информационных технологий в работу библиотеки; - <i>другие основания.</i> 	
Максимально возможная сумма баллов		
Водители	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение исправного технического состояния автотранспорта; - отсутствие ДТП, нарушений ПДД; - обеспечение безопасной перевозки детей; - степень самостоятельности и ответственности при выполнении работ; - <i>другие основания.</i> 	До 100%
Максимально возможная сумма баллов		
Учебно-вспомогательный персонал (секретарь-машинистка и др.)	<ul style="list-style-type: none"> - качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.); - содействие в организации общешкольных и районных (городских) мероприятий; - оформление тематических выставок; - <i>другие основания.</i> 	До 100%
Максимально возможная сумма баллов		
Обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию зданий, сторожа)	<ul style="list-style-type: none"> - содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин; - качественное проведение генеральных уборок; - активное участие в ремонтных работах; - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; - <i>другие основания.</i> 	До 100%
Максимально возможная сумма баллов		
Работники бухгалтерии	<ul style="list-style-type: none"> - Разработка новых программ, положений; -своевременная подготовка экономических расчетов; -качественное ведение документации; -своевременная подготовка тарификационных списков; -отсутствие жалоб со стороны работников; -за составление и своевременное предоставление бухгалтерской отчетности и отчетности, не входящий в перечень установленной государственной отчетности; -за обслуживание нескольких счетов в учреждениях банка и казначейства, деятельность по привлечению внебюджетных средств; - ведение документов по внебюджетным средствам; -правильное исчисление и своевременное предоставление сведений в ПФ и НДФЛ в налоговую инспекцию; -за работу повышенной материальной и юридической ответственности; -достоверный учет смет доходов и расходов по бюджету учреждений; - полное и качественное выполнение должностных обязанностей; - высокая исполнительская дисциплина; 	До 100%

	<ul style="list-style-type: none"> - своевременная подготовка отчетности; - разработка бухгалтерских программ, положений, своевременная подготовка экономических расчетов; - оперативность выполнения указаний, касающихся профессиональной деятельности, от вышестоящих органов; - другие основания. 	
Максимально возможная сумма баллов		
Работники РМК и РЦПИ	<ul style="list-style-type: none"> -Официально зафиксированные личные достижения методиста; -распространение личного передового опыта на различных уровнях; -наличие публикаций (в учебно-методических изданиях, на сайте Департамента, на сайте ИРО по профилю методической деятельности). Разработка программ, методических рекомендаций, утверждённых заведующей РМК; -исполнительская дисциплина (своевременная подготовка отчётов, ведение документации в соответствии с требованиями, соблюдение правил внутреннего распорядка и т.п.); -результаты организационной деятельности методистов. -взаимодействие РМК с другими учреждениями (привлечение специалистов высших учебных заведений Республики Башкортостан и другими учреждениями для проведения семинаров, совещаний и т.п. пед. работников); -эффективность использования мониторинга; -эффективность курсовой подготовки пед. работников ОУ, -организация конкурсов (очных и заочных); -участие педагогов и учащихся района в конкурсах различного уровня: Участие ОУ в конкурсах: - муниципальных, региональных; -участие ОУ в экспериментальной деятельности: <ul style="list-style-type: none"> - наличие экспериментальных площадок муниципального уровня; - наличие экспериментальных площадок регионального уровня; - наличие экспериментальных площадок федерального уровня; - повышение квалификации; -организация методистами работы по инновационной деятельности, <ul style="list-style-type: none"> - внедрение современных образовательных программ и технологий в учебно-воспитательный процесс; - разработка авторских программ и методических пособий, за поддержание благоприятного психологического климата в коллективе; -организация и эффективная работа Школы молодого преподавателя, оптимальный общий уровень деятельности; -другие основания. 	До 100 %

Максимально возможная сумма баллов		
Юрист	<ul style="list-style-type: none"> -Разработка документов правового характера; -консультация работников отдела образования и руководителей образовательных организаций; -участие в подготовке заключений по правовым вопросам, возникающим в деятельности отдела образования; -за содействие в оформлении документов кадрового и имущественно - правового характера; -участие в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины; обеспечению сохранности собственности учреждения, -<i>другие основания.</i> 	До 100 %
Максимально возможная сумма баллов		
Инженер по ТБ, инженер	<ul style="list-style-type: none"> -Выполнение важной работы повышенной ответственности, связанной с обеспечением безопасности помещений и предупреждением аварийных ситуаций; -осуществление связи с медицинскими учреждениями и другими организациями по вопросам охраны труда и принятие мер по внедрению их рекомендаций; -разработка и пересмотр инструкций по охране труда, стандартов учреждения по безопасности труда; -проведение проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов на соответствие их требованиям нормативных правовых актов по охране труда, участие в составлении раздела «Охрана труда» коллективного договора, осуществление контроля за их выполнением, -выполнением предписаний органов надзора и контроля, других мероприятий по улучшению условий труда; -своевременное доведение до сведения работников вводимые в действие новые законодательные и нормативные правовые акты по охране труда, -<i>другие основания.</i> 	До 100 %
Максимально возможная сумма баллов		
Электроник	<ul style="list-style-type: none"> -Обеспечение правильной технической эксплуатации, бесперебойной работы электронного оборудования; -осуществление контроля за проведением ремонта и испытаний электронного оборудования, за соблюдением инструкций по эксплуатации, техническому уходу за ним; -осуществление контроля за своевременным обеспечением электронной техники запасными частями и материалами. Участие в разработке планов и графиков работы, технического обслуживания и ремонта электронной техники; -осуществление подготовки электронной техники к работе, технический осмотр отдельных устройств и узлов; -своевременное обнаружение неисправностей и устранение их; -<i>другие основания.</i> 	До 100 %
Максимально возможная сумма баллов		

Председатель профкома, уполномоченный профкома по охране труда	Содействие стабильной работе коллектива, выполнение общественно значимой для учреждения работы, активное участие в мероприятиях различного уровня и др.	до 100%
--	---	---------

2. 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 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.

3. Размер иных 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.

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

5. Премирование (единовременные выплаты) работников также может осуществляться:

- по итогам работы за учебный год – в размере до фонда заработной платы;

- за выполнение конкретной работы – в размере до фонда заработной платы;

- к Дню учителя, профессиональным датам – в размере до фонда заработной платы;

- к Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины) – в размере до фонда заработной платы;

- к юбилейным датам работников – в размере до фонда заработной платы;

- в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами - в размере до фонда заработной платы;

- по другим основаниям.