

Утверждаю:
Положение о стимулировании труда
сотрудников МБОУ Большещерецкая СОШ №5
Приказ от 12.09.2016г. № 77-ОД с
изменениями от 12.10.2016 №83-ОД, от
08.02.2017 № 13-ОД

А.И. Линник

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулировании труда сотрудников МБОУ Большещерецкая СОШ №5

1. Положение разработано на основе Постановления Администрации Усть-Большещерецкого муниципального района Камчатского края от 23.01.2014г. № 575 «Об утверждении «Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации Усть-Большещерецкого муниципального района», с целью материального стимулирования работников в повышении качественных показателей и в конечном результате деятельности, успешном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, в проявлении инициативы, умения решать проблемы и нести ответственность за принятые решения, в соблюдении трудовой дисциплины и утверждается директором школы, после рассмотрения на собрании трудового коллектива.

2. Стимулирование труда работников осуществляется в пределах объема средств, рассчитанных на основе норматива бюджетного финансирования направляемых на оплату труда, за исключением средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы работников и компенсационные выплаты в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

3. Материальное стимулирование труда работников осуществляется следующими способами:

- установление повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);
- выплаты за работу не входящую в круг должностных обязанностей;
- установление стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);
- премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, учебный год, к профессиональному празднику, ко дню рождения школы, юбилейным датам сотрудников).

4. Работникам МБОУ БСОШ №5 могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается в пределах фонда оплаты труда, установленного МБОУ БСОШ №5 на текущий финансовый год.

4.1. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке з.п.) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставке з.п.) работника образовательного учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке з.п.) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставке з.п.) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Установление размеров стимулирующих выплат и премий осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно приложению к настоящему Положению. Установление размеров повышающих коэффициентов осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно приложениям к настоящему Положению

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при счислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается директором МБОУ БСОШ №5 по согласованию с комиссией по стимулированию труда работников (далее – Комиссия), в состав которой могут входить: администрация, руководители методических объединений, завхоз, педагоги, другие работники школы, персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – 0,7

4.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработавших в учреждениях.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,2;
- при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ:

- для заместителей директора – до 300% (приложение № 5);
- для педагогов, классных руководителей, воспитателей, педагогов дополнительного образования – до 300% (приложение №1, №2);
- для учителей, руководящих работой методических объединений – до 50% (приложение №1).

4.5. Ежемесячно устанавливается стимулирующая доплата к заработной плате молодым специалистам, проработавшим в образовании:

- 0 - 1 год - 50%
- 1 - 3 года - 40%

4.6. Ежемесячно к заработной плате устанавливается доплата педагогам, имеющим государственную награду.

5. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательном учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) за образцовое качество выполняемых работ;
- 2) за выполнение особо важных и срочных работ;
- 3) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) за высокое качество выполняемых работ, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы.

6. В целях поощрения работнику образовательного учреждения могут быть выплачены премиальные выплаты (Приложение № 6).

6.1. Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год;

6.2. Премиальные выплаты за образцовое качество выполняемых работ;

6.3. Премиальные выплаты к праздничным датам (23 февраля – День защитника Отечества, Международный женский день - 8 Марта, Новый год, День Учителя, День рождения школы, День знаний, День дошкольного работника);

6.4. Премиальные выплаты к юбилейным датам сотрудников (50, 55, 60, 65, 70 лет).

Премии, указанные в пунктах 6.1, 6.2, 6.3, 6.4 настоящего Положения, выплачиваются работнику в пределах объема субсидий на финансовое обеспечение муниципального задания, утверждаемого Законом Камчатского Края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий (за отчетный период);

6.5. Премия может быть выплачена работнику одновременно при:

6.5.1. поощрении Президентом РФ, Правительством РФ, присвоении почетных званий РФ и награждении особым знаком отличия – медалью «Золотая Звезда», знаками отличия РФ, награждением орденом и медалями РФ.

6.5.2. награждением ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

6.5.3. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном, относимом к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия не ограничена.

6.6. Работники учреждения могут быть не представлены к премированию в случаях:

- ненадлежащего выполнения функциональных обязанностей;
- нарушений Устава и других документов, регламентирующих деятельность Учреждения;
- нарушений трудового законодательства и финансовой дисциплины;
- ненадлежащего и (или) несвоевременного исполнения распорядительных документов администрации;
- наличия дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Непредставление к премированию производится за тот расчетный период, в котором выявлено нарушение.

7. Стимулирование труда работников осуществляется директором МБОУ БСОШ № 5 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных в МБОУ БСОШ № 5 на оплату труда работников:

- заместителей директора, и иных работников, подчиненных директору непосредственно, по представлению директора МБОУ БСОШ № 5
- работников, подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора.

Для руководителя образовательного учреждения выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования устанавливаются учредителем - главным распорядителем средств местного бюджета в пределах средств на оплату труда, утвержденных законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год с учётом его результатов деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы образовательного учреждения, в пределах фонда оплаты труда, установленного образовательному учреждению.

При стимулировании труда работников учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Установление выплат стимулирующего характера и премий осуществляется по критериям оценки деятельности работников и показателей эффективности деятельности педагогических работников согласно приложениям к настоящему Положению.

8. Порядок установления стимулирующих выплат педагогическим, административным работникам Учреждения, учебно-воспитательному и обслуживающему персоналу.

Стимулирующие выплаты учителям, педагогическим работникам, административным работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения устанавливаются: педагогам - на основании представлений, которые составляются работниками Учреждения (пункт 7 данного Положения) в соответствии с утвержденными критериями (приложения данного Положения), мониторинга результативности и качества деятельности педагога, за интенсивность и высокие результаты работы, за работу, не входящую в должностные обязанности;

- учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу –за выслугу лет, за интенсивность и высокие результаты работы, за работу, не входящую в должностные обязанности.

Исходя из имеющихся ежемесячных средств стимулирующей части фонда оплаты труда, устанавливается процент и сумма стимулирующей выплаты для каждого педагога, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, администрации индивидуально.

Один работник Учреждения одновременно может получить стимулирующие доплаты за интенсивность и качество, за выполнение другой работы и т.д.

Стимулирующие выплаты не ограничиваются определенными размерами.

Определенные таким образом выплаты педагоги, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, администрация могут получать единовременные стимулирующие выплаты ежемесячно, поквартально, по итогам работы за четверть и год.

9. Размер стимулирования труда педагогическим, административным работникам Учреждения, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу образовательного Учреждения может быть снижен в случаях:

- ненадлежащего выполнения функциональных обязанностей;
- нарушений Устава и других документов, регламентирующих деятельность Учреждения;

- нарушений трудового законодательства и финансовой дисциплины;
- непринятие своевременных мер по устранению замечаний, предъявляемых администрацией и другими проверяющими органами;
- ненадлежащего и (или) несвоевременного исполнения распорядительных документов администрации, вышестоящих органов;
- наличия у работников образовательного Учреждения дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- отсутствия оснований для установления определенного вида материального стимулирования труда работников Учреждения.

10. Стимулирующие выплаты педагогическим, административным работникам Учреждения, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу не устанавливаются в случаях:

- наличия у работников образовательного Учреждения дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- серьезных нарушений трудового законодательства, Устава и других документов, регламентирующих деятельность Учреждения;
- невыполнение функциональных обязанностей;
- увольнения работника в расчетном периоде как не выдержавшего испытательного срока при приеме на работу, а также по собственному желанию.

Снятие надбавки или снижение ее размера производится по решению Комиссии и приказа руководителем Учреждения.

11. На основании решения Комиссии в связи с отсутствием директора Учреждения работнику, исполняющему обязанности руководителя может быть установлен повышающий коэффициент к окладу (должностному) на период выполнения работы в размере от 0,1 до 3,0.

Размер персонального коэффициента может быть снижен или не установлен по основаниям, указанным в п.9, 10 настоящего Положения.

12. В Учреждении каждому работнику (в том числе и директору) может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- в связи со смертью члена семьи или самого работника до 20 000,00 рублей;
- в связи с необходимостью длительного лечения работника до 20 000,00р.
- в связи с рождением ребенка до 20 000,00р.
- в связи с бракосочетанием до 10 000,00р.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретные размеры принимается Комиссией на основании письменного заявления работника, директора Учреждения (директор пишет заявление на Учредителя) и документов, подтверждающих основания оказания материальной помощи. Минимальная выплата – 3000 рублей.

13. Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается руководителем Учреждения

Критерии для установления стимулирующих выплат педагогическим работникам

Категория работников	Пункт	Основания стимулирующих выплат	Размер выплат	
			постоянные	единовременные
Учителя; учителя руководящие методически объединения ми; классные руководители; социальный педагог; педагоги доп. образования; педагог- организатор ы; учитель- логопед; педагог- психолог; воспитатели ГПД; преподаватель- организатор ОБЖ; воспитатели; муз. работник	1.1.	За качественную подготовку и проведение мероприятий уровней:		
		- федерального		до 300%
		- регионального		до 200%
		- муниципального		до 100%
		- школьного уровня		до 50%
	1.2.	За качественную подготовку и проведение семинаров, практикумов, мастер-классов различного уровня:		
		- федерального		до 300%
		- регионального		до 200%
		- муниципального		до 100%
		- школьного уровня		до 50%
	1.3.	Качественная подготовка и проведение публичных выступлений и представлений Учреждения на различных уровнях (круглые столы, конференции, мет. семинары и т.д.):		
		- федерального		до 300%
		- регионального		до 200%
		- муниципального		до 100%
		- школьного уровня		до 50%
	1.4.	Подготовка и результативное участие в конкурсах, соревнованиях:		
		- федерального		до 200%
		- регионального		до 100%
		- муниципального		до 50%
		- школьного уровня		до 30%
	1.5.	Подготовка победителей олимпиад		
		федерального, (за 1-го призёра)		до 200%
		регионального, (за 1-го призёра)		до 100%
		муниципального (за 1-го призёра)		до 50%
		- школьного уровня (за 1-го призёра)		до 30%
	1.6.	Наличие отраслевых наград: Министерства образования и науки РФ и Камчатского края, Законодательного Собрания Камчатского края, Губернатора Камчатского края	10%	
	1.7.	Достижение обучающимися высоких показателей в обучении, стабильность и рост		до 100%

		качества обучения в сравнении с предыдущим периодом.		
1.8.		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной деятельности.	до 40%	
1.9.		За работу без больничных листов (по итогам предыдущего года).		до 50%
1.10.		Создание методических пособий, разработок, подготовка и публикация печатных изданий.		до 50%
1.11.		Качественная подготовка, организация и проведение внеклассной работы по предмету или проведение мероприятий в дошкольной ступени.		до 50%
1.12.		Организация государственной итоговой аттестации выпускников		до 40%
1.13.		За ведение в классах предметов по углублённой программе.	до 50%	
1.14.		За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности.		до 300%
1.15.		За заведование школьным музеем.		до 30%
1.16.		За руководство методическими объединениями	до 15%	
1.17.		За разработку муз. сопровождения, подборку музыки, песен для школьных вечеров, праздников.		до 50%
1.18.		За организацию горячего питания в школьной столовой.		до 30%
1.19.		За организацию внеклассных спортивных мероприятий, праздников, соревнований, участие в спортивных соревнованиях различного уровня, подготовка к ним (постоянно в течение года).	до 40%	
1.20.		За материальную ответственность в кабинетах.	до 40%	
1.21.		За организацию и проведение работы в качестве наставника.	до 30%	
1.22.		Качественное ведение учётно-отчётной документации, работа со школьной документацией, высокий уровень исполнительской дисциплины		до 15%
1.23.		Исполнение обязанностей классного руководителя (за одного учащегося)		до 3%
1.24.		За проверку тетрадей:	до 25%	
		- класс-комплект		
		- начальные классы, по русскому языку и литературе	до 20%	
		- по математике, иностранному языку	до 15%	
		- по физике, биологии, химии, географии, истории, обществознанию	до 10%	
		- по информатике, технологии, ИЗО, МХК, ОБЖ, музыки	до 5%	

		За ведение протоколов совещаний, Педагогического совета, Трудового коллектива, Административного совета, Методического совета	до 10%	
	1.25.	За участие в организации и проведении ДОЛ (на осенних каникулах)		до 20 %
	1.26.	За работу с вредными условиями труда:		
		- учителю информатики	до 8%	
		- учителю химии	до 3%	
	1.27.	за внеклассную работу по физической культуре		1 300 р
	1.28.	заведование кабинетами, спортивным залом.	от 400 до 550 р	
	1.29.	за работу с учащимися с отклонениями в развитии		до 20 %
	1.30.	за одновременную работу с несколькими классами		до 15%
	1.31.	За доставку и выдачу заработной платы		1000 руб
	1.32.	за работу со школьными сайтами		до 25%
	1.33.	За работу с сайтом «Сетевой город»		
		- куратору сайта		до 25%
		- учителям-предметникам, классным руководителям		до 5%
	1.34.	За работу общественного инспектора по охране детства		до 5%
	1.35.	за сбор материалов для музея		1 000 р.
	1.36.	за оформительскую работу		до 20 %
	1.37.	за работу в разновозрастных группах	до 15%	
	1.38.	за одновременную работу с учениками специального (коррекционного) обучения		до 15%

Критерии для установления стимулирующих выплат педагогическим работникам структурного подразделения детский сад «Березка»

№ п/п	Показатели критериев	Количество баллов по каждому критерию	
1.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие семьи и ДОУ	-применение нетрадиционных форм работы с родителями (деловые игры, круглый стол, семейные праздники, конкурсы)	до 5 баллов
		- привлечение родителей к деятельности в ДОУ	до 5 баллов
		- отсутствие жалоб со стороны родителей	до 2 баллов
		- отсутствие задолженности по оплате за детский сад	2 балла
2.	Организация непосредственной организованной деятельности, создание элементов образовательной инфраструктуры	- ППРС соответствует реализуемой образовательной программе (требованиям СанПин, ФГОС ДОО)	5 балла
		- использование современных ИКТ, наглядности и ТСО	до 5 баллов
		- эффективное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	до 2 баллов
		- разработка и реализация новых технологий, образовательных программ, проектов, направленных на всестороннее развитие воспитанников	до 5 баллов
3.	Развитие профессиональной компетентности	- обобщение собственного педагогического опыта: публикации в СМИ, в сети интернет	до 5 баллов
		- участие в методических объединениях, семинарах, конференциях: на региональном уровне на муниципальном уровне	до 5 баллов
		- проведение открытых занятий, мастер-классов; выступления на педсоветах, семинарах: на региональном уровне на муниципальном уровне на уровне ДОУ	до 5 баллов
		- участие педагога в конкурсах (профессионального мастерства, методических разработок и т.п.)	до 7 баллов
		- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, документации)	5 балла
		- участие педагогического работника в общих мероприятиях ДОУ (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов, развлечений)	до 7 баллов

4	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, олимпиадах и т.п.	наличие призеров на всероссийском уровне; на краевом уровне, на муниципальном уровне, на уровне ДОУ	до 8 баллов
более 50 баллов – 40% к должностному окладу; 41-50 баллов – 35% к должностному окладу; 31-40 баллов – 30% к должностному окладу; 25-30 баллов – 20% к должностному окладу.			

Критерии для установления стимулирующих выплат обслуживающего персонала

Категория работников	Пункт	Основания стимулирующих выплат	Размер выплат	
			постоянные	единовременные
Уборщик служебных помещений, уборщик территории, рабочий по обслуживанию здания, сторож, машинист по стирке белья, кастелянша, повар, кладовщик, кухонный рабочий, электрик, водитель	1.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок.		до 50%
	2.	Качественная подготовка Учреждения к новому учебному году, участие в ремонтных работах.		до 200%
	3.	Высокий уровень исполнительской культуры, отсутствие жалоб.		до 50%
	4.	Увеличение объёма выполненных работ, расширение зоны обслуживания, выполнение разовых поручений, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.		до 100%
	5.	За работу без больничных листов (по итогам предыдущего года)		до 50%
	6.	Наличие отраслевых наград: Министерства образования и науки РФ и Камчатского края, Законодательного Собрания Камчатского края, Губернатора Камчатского края	10%	
	7.	Выполнение срочной и важной работы в установленный срок по обеспечению рабочего процесса и уставной деятельности Учреждения.		до 50%
	8.	Отсутствие письменных жалоб участников образ. процесса.		до 50%
	9.	Положительная оценка деятельности обслуживающего персонала со стороны родителей обучающихся школьников, воспитанников, педагогов.		до 50%
	10.	Качественное ведение отчётно-учётной документации		до 50%
	11.	За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности.		до 300%
	12.	за отсутствие механика	до 15%	
	13.	отсутствие гаража	до 15%	
	14.	за работу с вредными условиями труда	до 12%	
	15.	за работу в горячем цеху (повар)	до 12%	
	16.	за работу в ночное время		до 35%

	17.	За замещение обязанностей временно отсутствующего работника		до 15%
--	-----	---	--	--------

Критерии для установления стимулирующих выплат учебно-вспомогательного персонала

Категория работников	Пункт	Основания стимулирующих выплат	Размер выплат	
			постоянные	единовременные
секретарь учебной части, инженер-электроник, завхоз, мл. воспитатель,	1.	Активное участие в проводимых школой мероприятиях.		до 50%
	2.	Качественная подготовка Учреждения к новому учебному году, участие в ремонтных работах.		до 200%
	3.	Высокий уровень исполнительской культуры, отсутствие жалоб.		до 50%
	4.	Увеличение объёма выполненных работ, расширение зоны обслуживания, выполнение разовых поручений, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.		до 100%
	5.	За работу без больничных листов (по итогам предыдущего года)		до 50%
	6.	Наличие отраслевых наград: Министерства образования и науки РФ и Камчатского края, Законодательного Собрания Камчатского края, Губернатора Камчатского края	10%	
	7.	Выполнение срочной и важной работы в установленный срок по обеспечению рабочего процесса и уставной деятельности Учреждения.		до 50%
	8.	За ведение архивной документации		до 50%
	9.	За активное и качественное участие в подготовке и проведении мероприятий вне рабочего времени.		до 30%
	10.	Качественное ведение отчётно-учётной документации		до 50%
	11.	За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности.		до 100%
	12.	За активное участие в инновационной деятельности Учреждения.	до 40%	
	13.	Качественное исполнение служебных материалов, писем, запросов; соблюдение сроков исполнения.		до 50%
	14.	За дополнительный объём по ведению делопроизводства в школе.		до 50%

	15	Качественное ведение отчётно-учётной документации		до 50%
--	----	---	--	--------

***Критерии для установления стимулирующих выплат
административному персоналу***

Категория работников	Пункт	Основания стимулирующих выплат	Размер выплат	
			постоянные	единовременные
Заместитель директора по УР, ВР, ДВ.	1.	За качественную подготовку и проведение мероприятий уровней:		
		- федерального		до 300%
		- регионального		до 200%
		- муниципального		до 100%
		- школьного уровня		до 50%
	2.	За качественную подготовку и проведение семинаров, практикумов, мастер-классов различного уровня:		
		- федерального		до 300%
		- регионального		до 200%
		- муниципального		до 100%
		- школьного уровня		до 50%
	3.	Качественная подготовка и проведение публичных выступлений и представлений Учреждения на различных уровнях (круглые столы, конференции, мет. семинары и т.д.):		
		- федерального		до 300%
		- регионального		до 200%
		- муниципального		до 100%
		- школьного уровня		до 50%
	4.	Качественное выполнение плана внутри школьного контроля, плана воспитательной работы		до 50%
	5.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся.		до 50%
	6.	Наличие отраслевых наград: Министерства образования и науки РФ и Камчатского края, Законодательного Собрания Камчатского края, Губернатора Камчатского края	10%	
	7.	Высокие показатели работы Учреждения в сравнении с показателями образовательных учреждений района		до 50%
	8.	Инициатива и рекомендации творческих идей по развитию Учреждения; Активное участие в инновационной деятельности; Качественная организация внеурочных мероприятий;		до 50%

		высокий уровень взаимодействия с родителями, общественностью; обеспечение участия педагогов в конкурсах разного уровня и представление школы на различных уровнях; охват обучающихся системой доп.образования.		
	9.	За работу без больничных листов (по итогам предыдущего года).		до 50%
	10.	Выполнение срочной и важной работы в установленный срок по обеспечению рабочего процесса и уставной деятельности Учреждения.		до 50%
	11.	Качественная подготовка, организация и проведение внеклассной работы по предмету или проведение мероприятий в дошкольной ступени.		до 30%
	12.	Организация государственной итоговой аттестации выпускников		до 40%
	13	За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности.		до 100%
	14.	Увеличение объёма выполненных работ; выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.		до 50%
	15	Качественное ведение отчётно-учётной документации; работа с организациями		до 30%
	16	за сбор и выдачу родительской платы		до 3%

Премияльные выплаты работникам МБОУ Большерецкая СОШ №5

Категория работников	Пункт	Основания стимулирующих выплат	Размер выплат	
			постоянные	единовременные
Всем работникам учреждения	1.	За подготовку призёров соревнований, конкурсов, олимпиад различного уровня:		
		- федерального		до 10000 р
		- регионального		до 7000 р
		- муниципального		до 5000 р
		- школьного уровня		до 3000 р
	2.	К юбилейным датам сотрудников (50, 55, 60, 65, 70, 75)		до 5000 р
	3.	За большой личный вклад в коллективные результаты труда		до 15000 р
	4.	К праздникам (день защитника Отечества – 23 февраля; Международный женский день – 8 марта; День учителя, День рождения школы; День знаний, День дошкольного работника)		до 15000 р
	5.	По итогам года		до 20000 р
		Полугодия		до 15000 р
		Квартала (четверти)		до 10000 р