

СОГЛАСОВАНО.  
Председатель ПК  
*Бой* /Бокаенко И.Ч./

УТВЕРЖДАЮ:  
Председатель УС  
*Мартын* /Мартын Т.И./

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МОУ – сош с.Логиновка  
*Маркелова* /Маркелова А.Н/

Принято на общем собрании  
работников школы  
Протокол №2 от 28.12.2008г.

Приказ № 3 от 10.01.2009г.

## Положение

### о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МОУ-СОШ с.Логиновка.

#### И. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Постановлением Главы Администрации Краснокутского муниципального района от 11 июня 2008 г. №601 «Об утверждении Положений о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей, педагогических работников, заместителей руководителей, педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала муниципальных общеобразовательных учреждений».

1.2. Настоящее положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников общеобразовательного учреждения.

1.3. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников общеобразовательного учреждения.

1.4. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

#### II. Порядок стимулирования

2.1. Стимулирующие выплаты работникам общеобразовательного учреждения распределяются Управляющим советом общеобразовательного учреждения по представлению руководителя общеобразовательного учреждения и согласовываются с первичной профсоюзной организацией. Основанием для стимулирования работников общеобразовательного учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности по критериям (пункт III настоящего Положения).

2.2. Стимулирующие выплаты по итогам работы могут быть произведены за месяц, квартал, полугодие, год.

#### III. Направления оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения.

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Размер стимулирующей выплаты
Заместитель директор по АХЧ	1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении	До 100%
	2. Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда	До 50%

	3.Своевременная и качественная подготовка ремонтных работ	До 80%
	4.Обеспечение сохранности материально-технической базы школы	До 100%
Заместитель директора по УВР	1.Выполнение плана внутришкольного контроля	До 100%
	2.Динамика качества знаний	До 100%
	3.Высокий уровень организации и проведения промежуточной и итоговой аттестации	До 100%
	4.Сохранение контингента учащихся 10-11 классов	До 50%
	5. Своевременность подготовки и сдачи отчетов	До 50%
Заместитель директора по ВР	1 .Выполнение плана воспитательной работы	До 100%
	2.Охват учащихся дополнительным образованием	80%
	3.Динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися, стоящих на всех видах учета	50%
	4. Высокий уровень достижений учащихся в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях	50%
	5. Обеспечение здоровьесбережения и безопасности образования и охват учащихся горячим питанием	100%
Библиотекарь	1. Высокая читательская активность учащихся	До 100%
	2.Эффективное оказание мет. помощи педагогам школы и классным руководителям в проведении внеклассной работы	До 100%
	3.Пропаганда чтения	До 100%
	4.Оформление тематических выставок	До 50%
	5.Обеспечение сохранности книжного фонда	До 50%
Воспитатель группы продленного дня	1. Качественная работа по сохранению и укреплению здоровья учащихся. Обеспечение режима работы, оказание помощи обучающимся в подготовке домашних заданий, проведение физминуток, подвижных игр	100%

	2.Активность использования нетрадиционных форм и методов работы	До 50%
	3.Проведение открытого мероприятия	До 100%
	4.Наполняемость и посещаемость ГПД, отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя	До 50%
	5.Вовлечение учащихся в кружковую работу	До 50%
Старшая вожатая	1. Эффективная работа органов школьного самоуправления	До 50%
	2.Высокий уровень подготовки и проведения внеклассных мероприятий	До 100%
	3.Активность взаимодействия с учреждениями культуры и дополнительного образования	До 50%
	4.Охват учащихся мероприятиями в каникулярное время	До 100%
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)	1.Профессиональные достижения: победители и призеры конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности организатора ОБЖ	До 50%
	2.Высокий уровень проводимых мероприятий по данному направлению	До 50%
	3.Своевременность оформления документов и прохождения медосмотров учащимися допризывного возраста	До 10%
	4.Эффективная работа по обеспечению безопасности жизнедеятельности учащихся	До 100%
	5.За высокие профессиональные достижения в работе с общественными организациями (РОВД, пожарнадзор, мед.учреждениями)	До 60%
Обслуживающий персонал (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	1.Качество проведения генеральных уборок, содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений	До 50%
	2.Качественное проведение ремонтных работ	До 100%
Повар	1.Качественное приготовление пищи. Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, педагогического персонала	До 100%

	2.Улучшение ассортимента школьной столовой	До 60%
	3.Отсутствие нарушений требований СанПИН при приготовлении пищи	До 100%
Оператор котельной, механик	1.Качественная и бесперебойная подача тепла	До 100%
	2.Своевременный контроль за расходом объемов теплоносителя по приборам учета газа	До 50%
	3.Соответствие состояния котельной санитарным нормам.	До 100%
	4. Соблюдение правил техники безопасности, отсутствие нарушений при подаче тепла в здание школы	До 50%
	5. Соблюдение норм соответствия технического состояния теплотрасс, внутренней системы теплоснабжения в зданиях	До 100%
Сторож	1.Обеспечение сохранности школьного имущества	До 100%
Слесарь-сантехник	1.Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 50%
	2.2.Качественное проведение ремонтных работ	До 100%

СОГЛАСОВАНО.  
Председатель ПК  
 /Бокаенко И.Ч./

УТВЕРЖДАЮ:  
Председатель УС  
 /Мартын Т.И./

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МОУ – сош с.Логоновка  
 /Маркелова А.Н./

**Изменения в «Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МОУ-СОШ сЛогоновка».**

В соответствии с Постановлением Главы администрации Краснокутского МР № 1780 от 30.11.2009г «О внесении изменений в Постановление Главы администрации Краснокутского МР № 601 от 11.06.2008г. «Об утверждении Положений о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей, педагогических работников, заместителей руководителей, педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала муниципальных общеобразовательных учреждений»»:

Внести изменения:

1. Пункт 2.2. читать в новой редакции: «Стимулирующая выплата может быть установлена ежемесячно, либо за отчетный период работы (квартал, полугодие, год) в пределах фонда оплаты труда. Расчет стимулирующих выплат заместителям руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается в процентах от их должностного оклада »

Принято на общем собрании трудового коллектива   Протокол № 4 от 05.12.2009г

Согласовано с Управляющим советом   Протокол № 11 от 10.12.09г.

Изменения вступают в силу с момента принятия Постановления главы Администрации Краснокутского муниципального района Саратовской области

СОГЛАСОВАНО.

Председатель ПК

/Бокаенко И.Ч./

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель УС

/Мартын Т.И./

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ – сош с.Логиновка

/Маркелова А.Н./

**Изменения в «Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МОУ-СОШ сЛогиновка».**

В соответствии с Постановлением Главы администрации Краснокутского МР № 1780 от 30.11.2009г «О внесении изменений в Постановление Главы администрации Краснокутского МР № 601 от 11.06.2008г. «Об утверждении Положений о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей, педагогических работников, заместителей руководителей, педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала муниципальных общеобразовательных учреждений»:

Внести изменения:

В раздел III добавить: Виды выплат стимулирующего характера

Работникам муниципальных общеобразовательных учреждений могут быть осуществлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.1 выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

3.2 выплаты за качество выполняемых работ;

3.3 премиальные выплаты по итогам работы.

3.1 Выплаты за выполнение в короткие сроки больших объемов работ до 100% оклада.

Выплаты за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач до 100% оклада.

Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

3.2 Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

Надбавка к должностному окладу за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

Надбавка педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 15 % должностного оклада.

3.3 Премии по итогам работы включают в себя:

премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ; премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременное премирование, как правило, осуществляется за выполнение особо важных заданий или добровольно по собственной инициативе (Достижения специальных показателей).

В пределах установленного фонда оплаты труда учреждения, работникам, осуществляющим свои полномочия на постоянной основе, могут предусматриваться единовременные премии в особых случаях (Юбилейные даты 50 и 55 лет для женщин, 50 и 60 лет для мужчин), бракосочетание, рождение ребенка, смерть близкого родственника и др.

Порядок и условия единовременного премирования фиксируется в коллективных договорах учреждения.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

Принято на общем собрании трудового коллектива Протокол № 4 от 05.12.2009г

Согласовано с Управляющим советом Протокол № 11 от 10.12.09г.