МКОУ “Специальная школа № 106»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК А.С. Шепелева
Протокол заседания
профсоюзного комитета
№ 2
от 03.09. 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор И.Г. Аглиуллина
Приказ № 215
от 03 сентября 2018 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель УС Н.Н. Титова
Протокол заседания
управляющего совета
№ 11
от 03 сентября 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

(новая редакция с 01.09.2018 г.)

ПРИНЯТО
на общем собрании работников
Протокол № 1
от 30 августа 2018 г.

Новокузнецкий городской округ, 2018 г.

1. Общие положения

1.1. Стимулирование осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета.

1.2. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда распределяется на выплаты стимулирующего характера по видам:

премиальные выплаты по итогам работы – не менее 60%;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – не более 37%;

иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 % от стимулирующего фонда учреждения и (или) при наличии экономии).

Доля стимулирующего фонда распределяется по категориям персонала и составляет соответственно:

на стимулирование педагогических работников – 70%;

на стимулирование прочего персонала – 30%.

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с профсоюзным комитетом и Управляющим советом.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении путем избрания на общем собрании работников.

Комиссия избирается в составе 5 человек, в число которых входят представители:

1) управляющего совета,
2) первичной профсоюзной организации,
3) педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс,
4) педагогических работников, осуществляющих воспитательно-образовательный процесс,
5) учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

Председатель и секретарь комиссии избираются из числа ее членов на первом заседании.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за полугодие: с 1 января по 30 июня и с 1 июля по 31 декабря текущего года.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом работодателя. При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа работодателя.

2.3. Учреждение по согласованию с первичной профсоюзной организацией и управляющим советом устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

Максимальное количество баллов по показателям стимулирования устанавливается по категориям персонала:

- педагогические работники – 100 баллов;
- административно-управленческий персонал – 60 баллов;
- учебно-вспомогательный персонал – 15 баллов;
- младший обслуживающий персонал – 10 баллов.

В оценочном листе каждого работника устанавливаются специфические показатели, либо индивидуальные индикаторы измерения, характеризующие его деятельность.

Достижение одного показателя не должно автоматически обеспечивать или исключать достижение другого.

Показатели должны быть известны работнику не менее чем за 2 месяца до начала расчетного периода и действительны до его окончания.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

Каждый индикатор – конкретный, четко сформулированный по достижению цели, измеримый в цифрах или определяем качественными показателями, обязательно имеет целевое значение.

Целевое значение индикатора реальное и достижимое в установленном расчетном периоде, и в тоже время напряженное, чтобы для его исполнения прикладывались усилия. Запрещается установление показателей и индикаторов не связанных с должностными обязанностями работников.

По способу измерения индикаторы являются количественными и качественными. Количественные показатели в результате имеют числовое обозначение, а качественные показатели – эффект изменения, дату и т.п.

Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант имеет соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника учреждения по виду выплат.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества оценок всеми работниками учреждения по данной выплате.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла в сторону его увеличения. Для чего руководитель направляет в премиальную комиссии информацию о сложившейся экономии средств фонда оплаты труда. Комиссия на своем заседании рассматривает данный вопрос и принимает решение о перерасчете стоимости единицы оценки и, соответственно, об изменении размера причитающихся работнику выплат по итогам работы. На основании протокола руководитель издает

соответствующий приказ, который согласовывается в установленном порядке с профсоюзным комитетом и управляющим советом учреждения.

2.5. Работники учреждения получают оценочные листы (Приложение №1 к настоящему положению) у специалиста по кадрам в сроки до 25 июня и 8 января текущего года.

После проведения самооценки, вместе с подтверждающими каждый показатель документами, сдают их не позднее 31 июня и 11 января соответственно руководителям структурных подразделений:

- педагогические работники, непосредственно осуществляющие образовательный процесс – руководителям методических объединений;
- педагогические работники, осуществляющие воспитательно-образовательный процесс, учебно-вспомогательный персонал – заместителю директора по учебно-воспитательной работе;
- административно-управленческий персонал – руководителю учреждения;
- младший обслуживающий персонал – специалисту по кадрам.

Руководители структурных подразделений проводят оценку результатов деятельности каждого работника в течение трех рабочих дней. На основании полученных данных руководитель учреждения и его заместители готовят информацию для проведения оценки членами премиальной комиссии.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает в течение трех рабочих дней представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

о набранной сумме оценок за показатели стимулирования по видам выплат;

об итоговом количестве набранных оценок всеми работниками учреждения по видам выплат;

о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

о "стоимости" единицы оценки по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленный на итоговую сумму оценок всех работников по соответствующей выплате).

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику учреждения не позднее 14 календарных дней после окончания расчетного периода. О дате, месте и времени проведения заседания комиссии все работники уведомляются посредством размещения объявления в общедоступном месте. На заседание в письменной форме приглашаются работники, чья самооценка разошлась с оценкой администрации учреждения. Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и управляющим советом учреждения. Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.8. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей (Приложение №1 к настоящему Положению) разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя управляющего совета.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- премии за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- премии за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- премии за интенсивность труда (наполняемость класса выше нормы);
- специальная ежемесячная выплата медицинскому работнику;
- специальная выплата педагогическим и медицинским работникам – молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам).

3.2. Выплата медицинскому работнику назначается по основному месту работы в размере 1885 (одна тысяча восемьсот восемьдесят пять) рублей в месяц с учетом районного коэффициента.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;
- выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам повозрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.

Выплата медицинскому работнику назначается приказом руководителя учреждения сроком на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном учреждении более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

3.3. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам учреждения, являющимся молодыми специалистами (далее - выплата молодым специалистам), выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 №86-ОЗ «Об образовании».

Выплата молодым специалистам устанавливается в следующем размере:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

3.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и управляющим советом учреждения по должностям работников учреждения. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления Новокузнецкого городского округа, Комитетом образования и науки администрации города Новокузнецка, администрацией учреждения.

№ п/п	Виды деятельности ОУ	Перечень должностей работников	Показатель оценки эффективности	Размер выплаты
1.	Премия за реализацию отдельного вида деятельности учреждения по информационно – техническому сопровождению электронного мониторинга комплексных проектов модернизации образования (КПМО)	Учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	Соблюдение регламента размещения информации	500
2.	Премия за реализацию отдельного вида деятельности учреждения по информационно – техническому сопровождению электронной базы данных «АИС Кемеровской области»	Учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	Соблюдение регламента размещения информации	500
3.	Премия за реализацию отдельного вида деятельности учреждения по информационно – техническому сопровождению сайта образовательного учреждения	Учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	Соблюдение требований к структуре сайта, содержанию материалов и регламенту их размещения	500
4.	Премия за реализацию отдельного вида деятельности учреждения по информационно – техническому сопровождению электронной базы данных «Школа 2.0»	Учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	Соблюдение регламента размещения информации	500
5.	Премия за реализацию отдельного вида деятельности учреждения – координацию внедрения в образовательный процесс	Учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	Своевременное и качественное выполнение работы	500

	дистанционных образовательных технологий			
6.	Премия за реализацию отдельного вида деятельности учреждения по внедрению и осуществлению федерального мониторинга здоровья обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	Учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, медицинская сестра, заместитель директора по БЖ, заместитель директора по УВР	Соблюдение регламента мониторинговых исследований, полнота и достоверность предоставленной информации	500
7.	Премия за реализацию отдельного вида деятельности учреждения по осуществлению работы по наставничеству	Учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	Наличие у молодых педагогов призовых мест в профессиональных конкурсах, конференциях различного уровня	500
8.	Премия за реализацию отдельного вида деятельности учреждения - достижения обучающихся в социально-значимых проектах, конкурсах, соревнованиях научно-практических конференциях различного уровня	Учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	Наличие у обучающихся призовых мест: Очное участие Заочное участие	 500 300
9.	Премия за реализацию отдельного вида деятельности учреждения по подготовке, экспертизе нормативных и локальных актов учреждения, регламентирующих трудовые отношения с работниками.	Учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, специалист по кадрам	Наличие локальных актов за отработанный период времени	30% от ставки (должностного оклада)

10.	Премия за реализацию отдельного вида деятельности учреждения –о установление стимулирующих выплат работникам учреждения в составе комиссии по премированию	Учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, специалист по кадрам, медицинская сестра, заведующий производством (шеф-повар), повар, заместитель директора по УВР, заместитель директора по БЖ, заместитель директора по АХР	Своевременное и качественное исполнение работы (по факту выполнения) Председателю, секретарю Членам комиссии	 1000 500
11.	Премия за реализацию отдельного вида деятельности учреждения – заключение договоров, контроль за своевременностью и полнотой выполнения договорных обязательств, расширение финансово-хозяйственной самостоятельности учреждения.	Учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, специалист по кадрам, медицинская сестра, заведующий производством (шеф-повар), повар, заместитель директора по УВР, заместитель директора по БЖ, заместитель директора по АХР	Наличие договоров пожертвования и иных документов, подтверждающих поступление финансовых средств, материалов и оборудования	1500
12.	Премия за реализацию отдельного вида деятельности учреждения – обеспечение необходимых социально-бытовых условий для обучающихся и работников учреждения	Учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, специалист по кадрам, медицинская сестра, заведующий производством (шеф-повар), повар, заместитель директора по УВР, заместитель директора по БЖ, заместитель директора по АХР	Своевременное и качественное выполнение работы	500
13.	Премия за реализацию отдельного вида деятельности учреждения – информационно-техническую поддержку и документационное обеспечение реализации Федерального закона РФ от 5 апреля 2013 г. N 44-ФЗ	Учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, специалист по кадрам, медицинская сестра, заведующий производством (шеф-повар), повар, заместитель директора по УВР, заместитель директора по БЖ, заместитель директора по АХР	Своевременное и качественное выполнение работы (по факту выполнения) 1 раз в квартал: Конкурсный управляющий Члены конкурсной	 2500 500

	"О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд"		комиссии	
14.	Премия за реализацию отдельного вида деятельности учреждения – обеспечение пропускного режима	заместитель директора по БЖ, заместитель директора по АХР, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик производственных и служебных помещений	Отсутствие замечаний по результатам контрольных мероприятий по организации пропускного режима	1000
15.	Премия за реализацию отдельного вида деятельности учреждения – подготовку отчетов о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств	Секретарь-машинистка, медицинская сестра, заведующий производством (шеф-повар), повар, заместитель директора по БЖ, заместитель директора по АХР	Своевременное и качественное выполнение работы	500
16.	Премия за реализацию отдельного вида деятельности учреждения – формирование благоприятного имиджа учреждения: публикации в средствах массовой информации, участие в выставочном движении, реализацию общественно-значимых проектов и инициатив на базе учреждения; проведение мастер-классов для профессионального сообщества и др.	Учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, специалист по кадрам, секретарь-машинистка, медицинская сестра, заведующий производством (шеф-повар), повар, заместитель директора по УВР, заместитель директора по БЖ, заместитель директора по АХР	Качественное выполнение работы (по факту выполнения)	500

3.5. Премия за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно – эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения) в случае возникновения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, в период осуществления противопожарного режима, при организации пункта временного размещения населения на базе учреждения назначается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и управляющим советом.

№ п/п	Виды премии	Перечень должностей работников	Показатель оценки эффективности	Размер выплаты
1.	Премия за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно – эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения) в случае возникновения и ликвидации чрезвычайных ситуаций	Специалист по кадрам, секретарь-машинистка, медицинская сестра, заведующий производством (шеф-повар), повар, заместитель директора по БЖ, заместитель директора по АХР, библиотекарь, лаборант, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик производственных и служебных помещений, сторож, грузчик, кладовщик, кухонный рабочий	Качественное выполнение работы (по факту выполнения)	500
2.	Премия за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно – эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения) в период осуществления противопожарного режима	Специалист по кадрам, секретарь-машинистка, медицинская сестра, заведующий производством (шеф-повар), повар, заместитель директора по БЖ, заместитель директора по АХР, библиотекарь, лаборант, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик производственных и служебных помещений, сторож, грузчик, кладовщик, кухонный рабочий	Качественное выполнение работы (по факту выполнения)	500

3.	Премия за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно – эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения) при организации пункта временного размещения населения на базе учреждения	Специалист по кадрам, секретарь-машинистка, медицинская сестра, заведующий производством (шеф-повар), повар, заместитель директора по БЖ, заместитель директора по АХР, библиотекарь, лаборант, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик производственных и служебных помещений, сторож, грузчик, кладовщик, кухонный рабочий	Своевременное и качественное выполнение работы (по факту выполнения)	500

3.6. Премия за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения назначается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и управляющим советом в случае организации и проведения работником учреждения социально-значимых акций и мероприятий, направленных на решение актуальных задач социума.

№ п/п	Виды премии	Перечень должностей работников	Показатель оценки эффективности	Размер выплаты
	Премия за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения: *Дни открытых дверей,* *Спортивно-оздоровительные, общественно-значимые акции, мероприятия,* *Выборные кампании,* *Грантовые конкурсы*	Учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, специалист по кадрам, секретарь-машинистка, медицинская сестра, заведующий производством (шеф-повар), повар, заместитель директора по УВР, заместитель директора по БЖ, заместитель директора по АХР, библиотекарь, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик производственных и служебных помещений, сторож, грузчик, кладовщик, кухонный рабочий. лаборант	Качественное выполнение работы (по факту выполнения)	500

3.7. Премия за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат назначается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и Управляющим Советом по факту выполнения работы. Выполнение особо важных и срочных работ поручается работнику распоряжением работодателя с его письменного согласия.

№ п/п	Виды премии	Перечень должностей работников	Показатель оценки эффективности	Размер выплаты
1.	Премия за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат при *ведении статистической отчетности (ОО-1, ОО-2)*	Учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, специалист по кадрам, секретарь-машинистка, медицинская сестра, заведующий производством (шеф-повар), повар, заместитель директора по УВР, заместитель директора по БЖ, заместитель директора по АХР, библиотекарь, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик производственных и служебных помещений, сторож, грузчик, кладовщик, кухонный рабочий. Лаборант	Соблюдение регламента предоставления отчета, полнота и достоверность данных	500
2.	Премия за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат при *участии в организации и проведении государственной итоговой аттестации*	Учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, специалист по кадрам, секретарь-машинистка, медицинская сестра, заместитель директора по УВР, заместитель директора по БЖ, заместитель директора по АХР, библиотекарь, лаборант	Отсутствие нарушений регламента проведения государственной итоговой аттестации	500
3.	Премия за успешное выполнение особо	Специалист по кадрам, секретарь-	Соблюдение регламента	500

	важных и срочных работ, оперативность и качественный результат при *подготовке документов и отчетов в пенсионный фонд, фонд социального страхования, статистическое управление*	машинистка, медицинская сестра, заместитель директора по УВР, заместитель директора по БЖ, заместитель директора по АХР,	предоставления отчета, полнота и достоверность данных	
4.	Премия за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат при *организации работы по первичной постановке обучающихся на воинский учет*	Заместитель директора по БЖ, медицинская сестра	Своевременное и качественное выполнение работы (по факту выполнения)	500
5.	Премия за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат при *участии в подготовке учреждения к новому учебному году*	Учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, специалист по кадрам, секретарь-машинистка, медицинская сестра, заведующий производством (шеф-повар), повар, заместитель директора по УВР, заместитель директора по БЖ, заместитель директора по АХР, библиотекарь, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик производственных и служебных помещений, сторож, грузчик, кладовщик, кухонный рабочий. лаборант	Отсутствие замечаний по итогам приема учреждения к новому учебному году	500

3.8. Премия за интенсивность труда назначается приказом руководителя с письменного согласия работника по согласованию с профсоюзным комитетом и управляющим советом в случае работы педагогического работника (учителя) в классе с превышением нормативной наполняемости (свыше 6 человек без учета обучающихся на дому). Размер выплаты составляет 5% от ставки (должностного оклада).

3.9. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливаются с учетом своевременного и качественного выполнения работы. За несвоевременное или ненадлежащее выполнение тех или иных видов деятельности, за которые установлена выплата, решением руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и управляющим советом размер выплат может быть уменьшен либо выплата может быть отменена.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

4.2. Иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам:

- Профессиональные праздники (День Учителя): педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу – 300 рублей; учебно-вспомогательному, младшему обслуживающему персоналу – 100 рублей;
- Знаменательные даты (юбилеи: 50, 55 и каждые последующие пять лет со дня рождения) – 500 рублей;
- Календарные праздники (Международный женский день 8 марта – работающим женщинам, День защитников Отечества 23 февраля – работающим мужчинам, Новогодние праздники – всем работникам) – 200 рублей.

4.3. Иные поощрительные выплаты в виде единовременных премий работникам устанавливаются на основании приказа руководителя, согласованного с профсоюзным комитетом и управляющим советом учреждения.

4.4. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения при наличии средств экономии фонда по согласованию с профсоюзным комитетом и управляющим советом учреждения в следующих случаях и размерах:

- смерть близких родственников (родители, дети, супруги), при предоставлении копии свидетельства о смерти – 2000 рублей;
- ущерб, причиненный работнику в результате несчастного случая (пожар, кража личного имущества и т.д.), при предоставлении справки, подтверждающей факт несчастного случая – 1000 рублей;
- трудное материальное положение, при наличии дохода ниже прожиточного минимума на члена семьи – 500 рублей.