

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение:

Октябрьская основная общеобразовательная школа

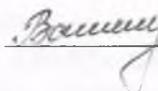
(Наименование образовательной организации)

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации

(наименование коллегиального органа, с которым

согласован документ)

 Я.В. Вакулик

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

С.А. Русакова

(подпись) (ФИО)

Приказ от 18.11.2014г. №222



Протокол № 2 от "17" ноября 2014 г.

**Положение о премировании работников МБОУ: Октябрьская ООШ
за счет фонда стимулирующих выплат
(новая редакция)**

Настоящее Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, используемых в школе. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве Российской Федерации о труде и нацелена на справедливое распределение материальных вознаграждений с учетом индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности школы по реализации уставных целей.

Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования. Положение разработано в соответствии с Законом РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании» (подп. 10,13 п.2 ст.32), со ст. 143, 144 Трудового Кодекса РФ, Постановлением Минтруда РФ от 06.06.1996 г. № 32, Постановлением Минтруда РФ от 11.11.1992 г. № 32, на основании письма МО РФ от 09.04.1993 г. № 67, в соответствии с Постановлением Главы администрации Волгодонского района от 24.10.2008г. № 693 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Волгодонского района» в связи с переходом на новые условия оплаты труда, Постановлением Главы администрации Волгодонского района от 16.07.2013г. № 687 «О внесении изменений в постановление Главы Волгодонского района от 24.10.2008г. №693 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Волгодонского района».

1. Общие положения

1.1. Материальное стимулирование работников МБОУ: Октябрьская ООШ осуществляется в соответствии с законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации.

1.2. Расходы по материальному стимулированию предусматриваются бюджетной росписью школы. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.

1.3. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется директору, заместителям директора и руководителям соответствующих структурных подразделений школы.

1.4. Распределение средств фонда стимулирующих выплат (премий) осуществляется ежемесячно на заседании школьной «Комиссии по распределению средств фонда стимулирующих выплат, по установлению доплат и надбавок работникам ОУ».

1.5. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора школы.

1.6. Источниками формирования фонда стимулирования является фиксированная стимулирующая часть фонда оплаты труда, неиспользованный премиальный фонд предыдущего премиального периода.

2. Виды материального стимулирования

2.1 В целях поощрения работников в школе применяются следующие виды материального стимулирования:

- премии.

2.2. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов деятельности школой в целом или ее структурным подразделением. В школе применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование. Премирование производится по достижении определенных результатов, по результатам работы за определенный период (месяц, декада, четверть, полугодие, год), а также к знаменательным и праздничным датам.

3. Премирование

3.1. МБОУ: Октябрьская ООШ, как учреждению образования, финансируемому за счет средств областного и местного бюджетов, предусматривается фонд стимулирующих выплат в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам и выплатам компенсационного характера.

3.2. Данные средства используются на премирование работников по результатам работы за определенный период (месяц, квартал, год), к профессиональным праздникам, юбилейным датам и др. Применение их направлено на создание у работников материальной заинтересованности в достижении тех показателей, которые не предусмотрены основной оплатой по тарифным ставкам и окладам. Данные средства выплачиваются работникам на основании приказа по школе, основанием для которого являются служебные записки заместителя директора школы, завхоза школы с ходатайством о премировании работника. Данные средства могут выплачиваться как в процентах от должностного оклада, так и денежном выражении.

3.3. Руководителю МБОУ: Октябрьская ООШ выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с положением, утвержденным Отделом образования администрации Волгодонского района Ростовской области, в подчинении которого он находится.

3.4. Показатели, учитываемые при оценке труда.

При оценке труда в учреждении учитываются следующие показатели:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной для учреждения работы;
- активное участие в мероприятиях, проводимых в учреждении;
- руководство внеурочной деятельностью обучающихся;

- совершенствования форм и методов обучения и воспитания;
- активная работа с общественными, спортивными организациями;
- активная работа по авторским программам, программам углубленного содержания образования;
- подготовка призеров предметных олимпиад, конференций научного общества учащихся, спортивных соревнований;
- организация горячего питания;
- методическая работа, обобщение и распространение передового опыта в образовательном учреждении;
- работа по написанию, учебных программ, курсов, пособий;
- активное участие в общественной жизни учреждения;
- эффективная работа с родителями по подготовке учреждения к новому учебному году;
- выполнение дополнительных работ, не связанных с должностными обязанностями.

3.5. Порядок установления стимулирующих выплат.

Для руководящих работников основанием для стимулирующих выплат являются:

- общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации – до 100%;
- достижение учащимися более высоких показателей в сравнении с предыдущими периодами – до 100%;
- результаты ЕГЭ более высокие по сравнению с показателями района, региона – до 100%;
- результаты конкурсов в рамках национального проекта – до 100%;
- наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней – до 50%;
- высокие результаты методической деятельности – до 100%;
- участие в инновационной деятельности – до 100%;
- ведение экспериментальной работы – до 100%;
- качественный состав кадровых ресурсов, в том числе развитие педагогического творчества – до 30%;
- результативная работа по охране труда и технике безопасности – до 30%;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации – до 60%;
- высокий уровень организации предпрофильного и профильного обучения – до 50%;
- образцовое содержание, обеспечение сохранности школьного имущества, укрепление учебно-материальной базы – до 100%;
- организация летней оздоровительной кампании – до 100%;
- общедоступность общего образования в учреждении, сохранение контингента учащихся – до 30%;
- создание и поддержка системы дополнительных занятий для слабоуспевающих учащихся детей – до 50%;
- организация различных форм внеклассной и внешкольной работы – до 50%;
- организация работы с поставщиками, контроль за поставкой качественной продукции – до 50%;
- работа в микрорайоне школы с общественными организациями – до 50%;

- разработка сценариев мероприятий и качественная организация свободного времени подростков, проведение школьных вечеров, дискотек, клубов – до 100%;
- премии, назначенные приказом Учредителя – по приказу;
- за добросовестный многолетний труд и в связи с профессиональным праздником, праздниками Днем Защитников Отечества 23 февраля и Международным женским днем 8 Марта, к юбилейным датам – 1000-1500 рублей.

Социальные критерии:

- сохранение контингента – до 50%;
- организация различных форм внеклассной и внешкольной работы – до 100%;
- эффективность управленческой деятельности, в том числе исполнительская дисциплина – до 100%;
- сохранение здоровья учащихся – до 100%;
- организация и контроль качества питания учащихся, ведение отчетности по питанию – до 80%.

Для педагогических работников основанием для стимулирующих выплат являются:

- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом – до 30%;
- стабильность и рост качества обучения – до 50%;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня – до 50%;
- снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних – до 50%;
- образцовое содержание кабинета, обеспечение сохранности школьного имущества, укрепление материально-технической базы – до 100%;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.) – до 50%;
- работа по составлению учебных программ, курсов, пособий – до 100%;
- совершенствование и внедрение новых форм и методов обучения и воспитания, использование ИКТ в образовательном процессе – до 50%;
- активное участие в жизни учреждения, проведения общественно значимых для ОО дел – до 50%;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, активное участие в мероприятиях, проводимых в школе – до 60%;
- существенный вклад в развитие образовательной деятельности школы – до 50%;
- участие в семинарах, конференциях и т.п. – до 30%;
- озеленение школы и пришкольного участка – до 100%;
- проведение общешкольных мероприятий, открытых уроков и мероприятий на уровне района, региона – до 100%;
- сохранение здоровья учащихся, внедрение здоровьесберегающих технологий – до 50%;
- активное участие в мероприятиях, проводимых за пределами образовательного учреждения в районе, области, регионе – до 50%;
- высокая мотивация учащихся в изучении предметов, стабильность и рост качества обученности, достижение высоких результатов труда – до 100%;
- активная работа с общественными организациями по воспитанию школьников, внедрение оптимальных форм и методов воспитания учащихся – до 30%;

- высокие результаты ЕГЭ по предмету – до 50%;
- успешное применение на уроках ТСО, учебно-наглядных пособий и ИКТ – до 60%;
- эффективная организация питания, пропаганда здорового питания – до 30%;
- качественная подготовка классных комнат, кабинетов к новому учебному году – до 30%;
- высокая культура работы с родителями – до 50%;
- организация различных форм внеклассной и внешкольной работы – до 50%;
- читательская активность обучающихся, пропаганда чтения как формы культурного досуга – до 50%;
- оформление тематических выставок – до 30%;
- организация летней оздоровительной кампании – до 100%;
- ведение протоколов педсоветов, Совета школы – до 20%;
- разработка сценариев мероприятий и качественная организация свободного времени учащихся, проведение школьных вечеров, дискотек, клубов – до 50%;
- за добросовестный многолетний труд и в связи с профессиональным праздником, праздниками Днем Защитника Отечества 23 февраля и международным женским днем 8 Марта, к юбилейным датам – 1000-1500 рублей;
- за безупречное соблюдение устава ОО, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов – 500-1500 рублей;
- за участие учителя в общественной работе образовательного учреждения, эффективное решение образовательно-воспитательных задач с привлечением органов самоуправления класса, образовательного учреждения, педколлектива – 500-1500 рублей;
- за высокое качество подготовки и исполнения административно-управленческих решений, распорядительных документов, локальных актов – до 50%;
- за своевременный и высокий уровень контроля за всеобучем, качеством образовательного и воспитательного процессов – до 50%;
- за выравнивание и коррекцию знаний педагогически запущенных обучающихся, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, вовлечение данной категории обучающихся в общественно-полезную деятельность - до 50%.

Работникам бухгалтерии, учебно-вспомогательному персоналу основанием для стимулирующих выплат являются:

- своевременное и качественное предоставление отчетности – до 100%;
- разработка новых программ – до 50%;
- разработка положений – до 25%;
- подготовка экономических расчетов – до 30%;
- качественное ведение документации – до 100%;
- успешное выполнение плановых показателей – до 40%;
- работа по оформлению листков нетрудоспособности – до 20%;
- ведение учета медицинских полисов, связь с ЗАО «МАКС-М» - до 30%;
- своевременное и качественное оформление документов по первоначальной постановке граждан на воинский учет – до 30%;
- за добросовестный многолетний труд и в связи с профессиональным праздником, праздниками Днем Защитника Отечества 23 февраля и

международным женским днем 8 Марта, к юбилейным датам – 1000-1500 рублей.

Обслуживающему персоналу основанием для стимулирующих выплат являются:

- проведение генеральных уборок – до 30%;
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН – до 100%;
- качественная уборка помещений – до 50%;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических и других неполадок – до 100%;
- выполнение работ по подготовке ОО к новому учебному году – до 250%;
- за добросовестный многолетний труд и в связи с профессиональным праздником, праздниками Днем Защитника Отечества 23 февраля и международным женским днем 8 Марта, к юбилейным датам – 1000-1500 рублей.

3.6. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим административное взыскание.

3.7. Основанием для начисления премий служат материалы, подготовленные:

- директором школы – на заместителей директора, главного бухгалтера школы, завхоза, кассира, лаборанта;
- заместителем директора по учебно-воспитательной работе - на учителей, библиотекаря, воспитателя ГПД, руководителей кружков, старшей вожатой;
- завхозом школы – на технический персонал школы.

3.8. К основаниям для лишения премий относятся:

- нарушение устава, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов ОО;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, а также инструкций по охране жизни и здоровья детей и работников ОО;
- жалобы родителей и иных лиц на нарушения педагогом норм педагогической этики, правил поведения и работы с детьми, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования;
- повреждение имущества ОО, его учащихся или работников;
- отказ от участия во внутришкольных и межшкольных мероприятиях;
- нарушение правил ведения документации (классных журналов и т.д.);
- получение обучающимся, работником или посетителем ОО травмы или иного повреждения здоровья по вине работника ОО.

4. Материальная помощь

4.1. В пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, работникам школы может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- в случае смерти сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма и др.), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
- для приобретения лекарства или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

4.2. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника согласно распоряжению директора школы. В приказе о выплате материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

4.3. Материальная помощь всем или большинству работников школы может выплачиваться к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам.

5. Порядок внесения изменений в Положение.

5.1. Настоящее Положение может пересматриваться не чаще двух раз в год.

5.2. Внесение изменений рассматривается на общем собрании трудового коллектива путем открытого голосования.

5.3. Внесение изменений закрепляется приказом директора школы.