

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
Р.М.Валиев
Протокол № 38
« 11 » сентя 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ СОШ №15
Е.П.Золотко
Приказ № 407
от « 11 » сентября 2014 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях установления размера премирования,
персонального повышающего коэффициента и иных стимулирующих
выплат работникам муниципального автономного общеобразовательного
учреждения средняя общеобразовательная школа № 15 г. Белебея
муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан
с 01 июня 2014 г.

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о премировании работников (далее - Положение) МАОУ СОШ №15 г.Белебея муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатов работы, развитии творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности и в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иным законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников.
- 1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и на совместителей.
- 1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя в смысле, придаваемом настоящим Положением, должностной оклад и постоянные надбавки к нему, установленные администрацией школы.
- 1.4. Премирование разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества и результатов работы, развития, творческой активности, инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в работе.
- 1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений на заседании комиссии по установлению выплат стимулирующего характера.
- 1.6. Источником премирования и установления иных стимулирующих выплат являются:
 - экономия по фонду оплаты труда МАОУ СОШ №15;
 - внебюджетные средства.

II. Виды премий, стимулирующих выплат, размер и порядок их определения

2.1. Руководитель учреждения образования с учетом мнения профкома, согласно решению комиссии по выплатам стимулирующего характера и оказании материальной помощи своим приказом устанавливает работникам иные стимулирующие выплаты и премии.

2.2. Размеры и условия премирования и осуществления иных стимулирующих выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда и выполнения бюджета образовательного учреждения, по согласованию с планово-экономическим отделом МКУ Управление образования муниципального района Белебеевский район РБ.

2.3. Совокупный размер иных стимулирующих выплат и премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

2.4. Премирование работников школы и установление иных стимулирующих выплат устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности учреждения.

2.6. Распределение премиального фонда между группами работников школы устанавливается в следующем соотношении:

1. Основной персонал: учителя, воспитатели, педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог – 75%;
2. Административно-управленческий персонал: зам.директора по УВР, зам.директора по ВР, зам.директора по АХЧ – 10%;
3. Вспомогательный персонал: УСП, гардеробщик, сторож, инженер по ОТ, рабочий по обслуживанию зданий и сооружений, секретарь, библиотекарь, лаборанты, делопроизводитель – 15%.

2.7. При текущем премировании учитывается также выполнение работником трудовых обязанностей за заболевшего сотрудника или по вакантной должности (внутреннее совместительство).

2.8. К работникам, имеющим дисциплинарные взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяется. Иные стимулирующие выплаты и премии не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.

Премия не выплачивается работникам:

- проработавшим неполный месяц, уволившимся по собственному желанию;
- имеющим дисциплинарное взыскание.

2.9. Основания (критерии) для установления иных стимулирующих выплат и премирования работникам учреждения (Положение) разрабатываются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения на основании перечня:

Ш. Размеры премирования, установления иных стимулирующих выплат и ППК

ПЕРЕЧЕНЬ

оснований (критериев) для премирования, установления иных стимулирующих выплат и персонального повышающего коэффициента работникам учреждения

Наименование категории работников образовательного учреждения	Примерный перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения	Баллы
1	2	3
Педагогические работники	- Качество образования, динамика учебных достижений обучающихся;	0-2
	- достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа;	0-2
	- достижения обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их ранга;	0-2
	- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;	0-2
	- индивидуальная работа с детьми, отстающими в усвоении учебного материала;	0-2
	- уровень воспитанности обучающихся, организация внеурочной работы;	0-2
	- снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;	0-2
	- снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;	0-2
	- уровень взаимоотношений с обучающимися, родителями, коллегами;	0-2
	- участие работника в экспериментальной, научно-методической, научно-исследовательской работе, семинарах, конференциях, объединениях, конкурсах, открытых уроках; достижения: разработка авторских программ кружков, факультативов, элективных курсов и др.;	0-2
	- состояние здоровья обучающихся; использование в образовательном	0-2
	- повышение квалификации;	0-2
	- организация и проведение консультативной психолого - педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье;	0-2
	- снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;	0-2
	- состояние учебного кабинета;	0-2
- при наличии звания: «Народный учитель РФ», «Заслуженный учитель РФ», «Почётный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения РФ», «Заслуженный учитель РБ», «Заслуженный работник народного образования РБ», «Отличник	0-2	
- к наградам: почётные грамоты –школьные, управления образования, Администрации города, Министерства образования РБ, РФ; значки – «Отличник образования РБ», «Почётный работник образования РФ».	0-2	
- за качественную организацию летней оздоровительной работы с обучающимися.	0-2	

	- за подготовку школы к новому учебному году.	0-2
Заместители Руководителя по УВР, ВР	-организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.);	0-2
	-сохранение контингента обучающихся;	0-2
	-формирование благоприятного психологического климата в коллективе;	0-2
	-обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении;	0-2
	-состояние отчетности, документооборота в учреждении;	0-2
	-обеспечение внедрения научной организации труда и информационно-коммуникационных технологий и инновационных методик по профилю основной деятельности;	0-2
	- участие в муниципальных мероприятиях по линии муниципальных организаций и ведомств;	0-2
	- результативность участия обучающихся в различных республиканских, всероссийских и международных олимпиадах, конкурсных мероприятиях;	0-2
	- использование в работе технологий и методик, позволяющих оптимизировать учебно-воспитательный процесс;	0-2
	- проведение мониторинга по актуальным проблемам образования и их внедрение в учебно-воспитательный процесс, способствующий повышению качества образования:	0-2
	- разработку документации и внедрение в учебный процесс новых образовательных программ различных уровней;	0-2
	- регулярная активная и результативная работа в совете школы;	0-2
	- своевременный анализ результатов деятельности школы, педагогов и осуществление предупреждающих мероприятий;	0-2
	- высокий профессионализм, подтвержденный получением наград в различных конкурсах (творческих, профессиональных и др.);	0-2
-представительство в общественных и профессиональных организациях, публикации, репортажи в средствах массовой информации, повышающих авторитет и укрепляющих положительный имидж	0-2	
Заместитель руководителя по административно- хозяйственной части	-обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса;	0-2
	-качество подготовки и организация ремонтных работ;	0-2
	-своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса; другие основания;	0-2
	- формирование благоприятного психологического климата в коллективе учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;	0-2
	- обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении;	0-2
	- состояние отчетности, документооборота в учреждении;	0-2
	- за подготовку школы к новому учебному году;	0-2
	- за своевременное и полное выполнение договорных обязательств;	0-2
	- за выполнение требований пожарной и электробезопасности;	0-2
	- за соблюдение правил эксплуатации зданий, сооружений и оборудования;	0-2
	- за контроль порядка оформления финансово-хозяйственных операций;	0-2
	- за выполнение правил по охране труда и техники безопасности;	0-2
	-за своевременный отчет о поступлении и расходовании материальных средств;	0-2

	- за своевременное и полное выполнение мероприятий по выполнению предписаний контролирующих служб;	0-2
	- за организацию и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления.	0-2
Библиотекари	-сохранение и развитие библиотечного фонда;	0-2
	-содействие педагогическому коллективу, учащимся в организации учебно-воспитательного процесса;	0-2
	-пропаганда чтения как формы культурного досуга;	0-2
	-высокая читательская активность обучающихся; содействие и участие в общешкольных, районных (городских) мероприятиях;	0-2
	-оформление стационарных, тематических выставок;	0-2
	-внедрение информационных технологий в работу библиотеки;	0-2
	- формирование актива библиотеки; другие основания	0-2
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	-оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	0-2
	-высокий уровень исполнительской дисциплины;	0-2
	-содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН;	0-2
	-проведение генеральных уборок высокого качества;	0-2
	-другие основания	0-2
	- за подготовку школы к новому учебному году	0-2

3.1. 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 имеются;

- оценка 0 баллов — если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

От набранного общего количества баллов по каждому работнику в целом по учреждению и суммы экономии по фонду оплаты труда рассчитывается размер стоимости 1 балла, исходя из чего будет произведен расчет суммы иных стимулирующих выплат и размера премии по каждому работнику учреждения.

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

3.3. Премирование работников также может осуществляться: по итогам работы за квартал, полугодие, учебный год; за выполнение конкретной, значимой для учреждения работы; по итогам участия сотрудников и их обучающихся в профессиональных конкурсах различных уровней; в связи с государственными и профессиональными праздниками.

3.4. По основаниям, указанным в Перечне, работникам учреждения (за исключением руководителя) могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты. Размер персонального повышающего коэффициента – до 1,85.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается в зависимости от количества набранных работником баллов. Например, для заместителей директора по УВР максимальное количество баллов составляет 30 (см. Перечень): если работник набрал 27,4 балла (91,4%) – ему устанавливается персональный повышающий коэффициент 1,69.

ППК	%	Балл		ППК	%	Балл		ППК	%	Балл
1,85	100	30		1,6	86,5	26,0		0,7	37,8	11,4
1,84	99,5	29,8		1,5	81,1	24,3		0,6	32,4	9,7
1,83	98,9	29,7		1,4	75,7	22,7		0,5	27,0	8,1
1,82	98,4	29,5		1,3	70,3	21,1		0,4	21,6	6,4
1,81	97,8	29,3		1,2	64,9	19,5		0,3	16,2	4,9
1,8	97,3	29,2		1,1	59,5	17,8		0,2	10,8	3,2
1,7	91,9	27,6		1,0	54,1	16,2		0,1	5,4	1,6
1,69	91,4	27,4		0,9	48,6	14,6				
1,65	89,2	26,8		0,8	43,2	12,9				

Максимально набранное количество баллов для заместителей руководителя по УВР, ВР, АХЧ – 30 баллов.

3.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размера заместителям директора по УВР, ВР, АХЧ принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера.

3.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы и его размер устанавливается сроком на 1 год и прописывается в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.7. Условия оплаты труда руководителя Учреждения образования регламентируется нормативными правовыми актами Администрации муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан, с учетом мнения Белебеевской городской и районной организации профсоюза работников народного образования.

IV. Заключительные положения

4.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности т.д.

Утверждено на собрании трудового коллектива МАОУ СОШ № 15
(протокол № 5 от 10.09.2014г.)