

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБОУ Павловской СОШ
С. П. Стрельцова

Приказ от 20.11.2015г №181

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МБОУ Павловской СОШ
Н. Г. Лукьяненко

Протокол от 20.11.2015 г. №3

ПОЛОЖЕНИЕ о премиальных выплатах работникам МБОУ Павловской СОШ

Настоящее Положение вводится с целью унификации методов материального стимулирования, используемых в школе. Применяемая система премирования разработана на основании статьи 144 ТК РФ «Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений», статьи 191 ТК РФ «Поощрения за труд», в соответствии с нормативными правовыми актами Ростовской области, Постановлением Администрации Азовского района от 11.12.2014 г. № 1254 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Азовского района», приказом Азовского РОО № 702 от 30.12.2014 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Азовского района», «Положением по оплате труда и стимулированию работников» и локальным актам ОУ.

1. Общие положения

- 1.1. Работникам МБОУ Павловской СОШ осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства областного бюджета в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них 1,5 процента – на премирование директора и заместителей директора.
- 1.2. МБОУ Павловская СОШ вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда и по другим статьям расходов в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания.
- 1.3. Премирование директора и заместителей директора осуществляется на основании Положения о премировании Азовского районного отдела образования с учетом целевых показателей эффективности работы учреждения.
- 1.4. Премирование работников осуществляется по решению директора с учетом мнения представительного органа работников МБОУ Павловской СОШ, оформляется протоколом согласования и утверждается приказом директора школы.
- 1.5. Премирование работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов.

2. Условия и порядок премирования

- 2.1. Премияльные выплаты работникам осуществляются в виде разовых премий.
- 2.2. Премии могут выплачиваться работникам по результатам работы за определенный период времени.
- 2.3. Премияльный фонд используется для единовременного стимулирования высоких трудовых показателей работников с целью усиления заинтересованности работников в конечных результатах своего труда, что должно привести к повышению качества муниципальных услуг, оказываемых населению.
- 2.4. В конце периода премирования директор определяет конкретный размер премии работникам на основании информации об их работе. После согласования с членами ПК МБОУ Павловской СОШ директор издает приказ о премировании работников. К приказу обязательно прилагается протокол согласования.
- 2.5. Размер премии по каждому показателю определяется в процентах к должностному окладу работника без учета стажа работы, квалификационной категории, разряда оплаты труда, педагогической нагрузки, но не свыше 100%.
- 2.6. В число премируемых входят все работники школы, включая временных и совместителей.
- 2.7. Условием премирования является достижение работником высоких трудовых показателей при выполнении порученной ему работы.
- 2.8. Дисциплинарный проступок не является препятствием для назначения премии, так как за его совершение работник получает дисциплинарное взыскание. Премия же выплачивается за результаты труда, и если работник за отчетный период выполнил все условия премирования, то оснований для невыплаты ему премии нет.

3. Показатели премирования работников МБОУ Павловской СОШ

3.1. Показатели премирования педагогических работников.

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплаты (в % к должност. окладу)
1	Подготовка призеров, победителей, лауреатов конкурсов, соревнований, олимпиад	До 100
2	Получение положительных результатов учащимися в динамике	До 100

3	За результаты работы по выявлению одаренных детей	До 100%
4	Предоставление индивидуального плана работы с одаренными детьми	До 100
5	Предоставление индивидуального плана работы со слабоуспевающими детьми	До 100
6	Получение положительных результатов работы со слабоуспевающими детьми	До 100
7	За индивидуальные достижения учащихся (по результатам мониторингов и системных исследований)	До 100
8	Предоставление разработанной экспериментальной программы	До 100
9	Обобщение педагогического опыта через публикации в СМИ, на официальном сайте школы	До 100
10	Проведение открытых уроков, мастерклассов	До 100
11	Участие в форумах, семинарах	До 100
12	Участие в субботниках, волонтерских акциях	До 100
13	Участие в прочих общественных мероприятиях	До 100
14	Участие в подготовке школы к новому учебному году	До 100
15	Проведение внеклассных воспитательных мероприятий на высоком уровне	До 100
16	Сотрудничество с родителями	До 100
17	Участие в дополнительных проектах (экскурсионных, экспедиционных и т. д.)	До 100
18	Разработка социально – значимого проекта	До 100
19	За осуществление комплекса мер по сохранению и укреплению здоровья детей	До 100
20	За проведенную работу по повышению качества знаний учащихся	До 100
21	За организацию и проведение прочих текущих мероприятий, предвидеть необходимость которых на момент разработки настоящего Положения было невозможно	До 100
22	За призовые места в профессиональных конкурсах	До 100

3.2. Показатели премирования обслуживающего и вспомогательного персонала

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплаты (в %
----------	--------------------------------------	------------------------

		к должност. окладу)
1	За вклад в образцовое содержание закрепленных территорий, оборудования, рабочего места	До 100
2	За высокое качество исполнения должностных обязанностей	До 100
3	За поддержание работоспособного состояния автотранспортного средства	До 100
4	Участие в субботниках, волонтерских акциях	До 100
5	Участие в прочих мероприятиях	До 100
6	Участие в подготовке школы к новому учебному году	До 100
7	За своевременное устранение неполадок, аварий, неисправностей	До 100
8	За выполнение прочих текущих заданий и поручений, предвидеть необходимость которых на момент разработки настоящего Положения было невозможно	До 100

Показатели премирования администрации школы

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплаты (в % к должност. окладу)
1	За личный вклад в качественное обеспечение системной организации эффективности образовательного процесса	До 100
2	За призовые места в профессиональных конкурсах: - лично руководителем -педагогическим работником организации	До 100
3	За эффективную организацию методической работы в школе	До 100
4	За организацию работы по подготовке школы к новому учебному году	До 100
5	За высокий уровень организации воспитательной работы в школе	До 100
6	За высокий уровень организации учебной работы в школе	До 100
7	За организацию и проведение прочих текущих мероприятий, предвидеть необходимость которых на момент разработки настоящего Положения было невозможно	До 100

3.3. Показатели премирования специалиста по связям с общественностью

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплаты (в % к должност. окладу)
1	За успехи в области формирования положительного общественного мнения о школе	До 100
2	За достижение максимальной степени информационной открытости в работе организации	До 100
3	За успешное проведение мероприятий, направленных на изучение запросов потребителей образовательных услуг	До 100
4	За успешное налаживание коммуникационных связей с потенциальными потребителями образовательных услуг, снабжение их информацией с целью увеличения потребителей услуг за счет географического расширения границ потребления услуги	До 100
5	За организацию и проведение прочих текущих мероприятий, предвидеть необходимость которых на момент разработки настоящего Положения было невозможно	До 100

3.4. Кроме того, всем категориям работников могут назначаться премии по следующим показателям:

- За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет организации до 100% должностного оклада.
- За активное участие в мероприятиях, повышающих авторитет организации до 100% должностного оклада.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение утверждается директором МБОУ Павловской СОШ по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2. Изменения в структуре и содержании показателей премирования работников организации могут быть предложены любым членом коллектива. После

обсуждения предложенных изменений на общем собрании трудового коллектива
они могут быть внесены в настоящее Положение.