

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
Г. И. Коннова
« 3 » 03 2015 г.
Протокол № 2

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОБУ СОШ д.Сарышево
С.Г. Кильдебаяв
Приказ № 24
« 03 » 03 2015 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании и установлении иных стимулирующих выплат работникам
МОБУ СОШ д. Сарышево муниципального района Мелеузовский район РБ

I. Общие положения

- Настоящее Положение направлено на усиление материальной заинтересованности работников школы д.Сарышево в повышении качества и результативности учебно-воспитательного процесса, ответственности работников за выполнение своих трудовых обязанностей, образцовом и творческом подходе к решению поставленных задач.
- Положение определяет условия и порядок премирования работников школы.
- Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки комиссии, в составе администрации и председателя профсоюза школы труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение стабильной деятельности учреждения.
- Источниками премирования являются:
 - Фонд оплаты труда учреждения;
 - внебюджетные средства.

II. Порядок и условия премирования

- Премирование работников производится:
 - По итогам работы за календарный год;
 - За выполнение конкретной работы;
 - Ко Дню учителя;
 - Ко Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины);
 - к юбилейным датам работников – 50 лет, 55 лет, 60 лет;
 - в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
 - За особые успехи и достижения.
- Премии устанавливаются в процентном отношении к ставкам (должностным окладам) работников или в абсолютном выражении.
 - Конкретный размер премии определяется по критериям, разработанным администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом. (таблица 1)
 - Деятельность работников школы по каждому из показателей оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от степени достижения результатов. В зависимости от суммы баллов определяется размер стимулирующих выплат и премий. (таблица 2)
 - Оценка 2 балла – если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;
 - Оценка 1 балл – если результаты этого вида деятельности присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны
 - Оценка 0 баллов – если результаты этого вида деятельности отсутствуют
- Совокупный размер премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.
- К работникам школы, имеющим дисциплинарный взыскания, в период их действия меры поощрения, предусмотренные настоящим положением, не применяются.
- Порядок и размеры премирования руководителя учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа районной профсоюзной организации.

| | | |
|-----------------------------|---|------------|
| | Участие работника в семинарах, конференциях, методических объединениях | 0-2 |
| | Участие работника в конкурсах <ul style="list-style-type: none"> • общешкольных • на городском уровне • на республиканском уровне Участие работника в открытых уроках <ul style="list-style-type: none"> • общешкольных • на городском уровне • на республиканском уровне | 0-2 0-2 |
| | Разработка авторских программ кружков, факультативов, элективных курсов, публикаций и др. | 0-2 |
| | Состояние здоровья обучающихся, использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий | 0-2 |
| | Повышение квалификации, прохождение курсов повышения квалификации | 0-2 |
| | Организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье, снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций (для классных руководителей) | 0-2 |
| | Состояние учебного кабинета | 0-2 |
| Заместители руководителя | 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 |
| Завхоз | Обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса | 0-2 |
| | Выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни | 0-2 |
| | Качество подготовки и организация ремонтных работ | 0-2 |
| | Своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса | 0-2 |
| Библиотекарь | 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 | 0-2 |
| | 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 | 0-2 |
| Водитель | Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта | 0-2 |
| | Отсутствие ДТП, нарушений ПДД | 0-2 |

| | | |
|---|---|-----|
| | Обеспечение безопасной перевозки детей | 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 |

Таблица 2

Таблица для определения размеров стимулирующих выплат и премий

| Учителя | | |
|--|--------------|----------------|
| 1. | 30-42 балла | До 100% оклада |
| 2. | 21-29 баллов | До 70 % оклада |
| 3. | 4-20 баллов | До 50 % оклада |
| Классные руководители | | |
| 1. | 5-7 баллов | До 10 % оклада |
| 2. | 1-5 баллов | До 5 % оклада |
| Заместители руководителя | | |
| 1. | 8-10 баллов | До 100% оклада |
| 2. | 5-7 баллов | До 70 % оклада |
| 3. | 1-4 балла | До 50 % оклада |
| Завхоз | | |
| 1 | 6-8 баллов | До 90 % оклада |
| 2 | 5-7 баллов | До 70 % оклада |
| 3 | 1-4 балла | До 50 % оклада |
| Библиотекарь | | |
| 1 | 12-16 баллов | До 70% оклада |
| 2 | 8-11 баллов | До 50% оклада |
| 3 | 1-7 баллов | До 30% оклада |
| Водитель | | |
| 1 | 3-4 балла | До 15% оклада |
| Учебно-воспитательный и обслуживающий персонал | | |
| 1 | 6-8 баллов | До 50% оклада |
| 2 | 4-5 баллов | До 40% оклада |
| 3 | 1-3 балла | До 30% оклада |

III. Порядок и условия депремирования

1. Премирование работников не производится в случаях невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, невыполнения планов работы, коллективного договора, других локальных актов школы.

2. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, в период их действия, премии не выплачиваются.

IV. Условия оказания материальной помощи

- Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, неработающему пенсионеру в особых случаях на основании личного заявления работника или пенсионера.
- Источниками выплаты материальной помощи являются:
 - экономия по фонду оплаты труда учреждения;
 - внебюджетные средства.
 - Фонд всеобуча, для работников, дети которых обучаются в школе.
- Порядок и условия оказания материальной помощи руководителю учреждения

определяет учредитель с учетом мнения выборного органа районной (городской) профсоюзной организации.

Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

| | | |
|----|---|---------------------|
| 1 | Приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов, платные операции | До 4000 руб. |
| 2 | Пострадавшим от стихийных бедствий, несчастных случаев на производстве, хищение личного имущества работника | До 3000 руб |
| 3 | Работникам учреждения, ставшим безработными, и их семьям, особенно лицам предпенсионного возраста | До 3000 руб. |
| 4 | Лицам, проработавшим в учреждении не менее 10 лет и потерявшим работу | В размере одной МЗП |
| 5 | Работникам, имеющим ребенка-инвалида до 16 лет | До 2000 руб. |
| 6 | Смерть близких родственников работника, самого работника, неработающего пенсионера | До 1500 руб. |
| 7 | Рождение ребенка в семье работника | 500 руб. |
| 8 | В связи с юбилейными датами (50, 55 (для женщин), 60 (для мужчин) 75, 80, 85 лет) | 500 руб. |
| 9 | Увольнение в связи с выходом на пенсию | Месячная зарплата |
| 10 | Работникам при уходе в очередной отпуск | Месячная зарплата |
| 11 | К Международному Дню учителя | до 500 рублей |
| 12 | К Дню пожилых людей (пенсионерам) | 500 руб. |

V. Порядок оказания материальной помощи

- Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника школы. К заявлению прилагаются соответствующие документы, оформленные в установленном порядке.
- Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем школы по согласованию с профсоюзным комитетом и зависит от материального положения работника.
- Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя.
- Администрация и профсоюзный комитет школы обеспечивает гласность в вопросах оказания материальной помощи.
- В случае смерти самого работника или неработающего пенсионера материальная помощь выплачивается близким родственникам, а при их отсутствии – лицу, проводившему похороны.
- Материальная помощь одному работнику может оказываться не более 2 раз в год.
- Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.