

Утверждено  
Приказом № 125/2 от 09.09.2013 г.  
Директор МКОУ СОШ с. Тихменево  
М.К.Коротов  
2013 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### О премировании работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Тихменево

Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Поронайского городского округа, утвержденным Постановлением администрации Поронайского городского округа от 27.03.2013 г. № 309 «О системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Поронайского городского округа».

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет условия и порядок установления и осуществления выплат в виде премии по итогам работы (месяц, квартал, и т.д.), премии за выполнение особо важных и срочных работ работникам МКОУ СОШ с. Тихменево, за отчетный период в соответствии с установленными показателями в целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу.

1.2. Показатели эффективности деятельности каждого работника устанавливаются руководителем Учреждения.

1.3. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок применения и определения размеров премирования.

1.4. Выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц.

Выплаты учитываются при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных действующим законодательством.

1.5. Порядок, условия и размеры выплат оговариваются в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником учреждения.

#### 2. Источники средств для осуществления выплат и условия их использования

2.1. Выплаты могут осуществляются за счёт следующих источников:

- за счёт бюджетных средств в пределах установленных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения;

- за счёт экономии средств, предусмотренных на оплату труда.

2.2. Определение размера средств, направляемых на выплаты, осуществляется учреждениями самостоятельно на основе анализа данных о плановом фонде оплаты труда и фактических расходах на оплату труда за истекший период. При этом определяется сумма экономии фонда оплаты труда нарастающим итогом с начала года с учётом резерва средств на оплату предстоящих отпусков и иных выплат в соответствии с законодательством.

#### 3. Порядок, условия и размеры выплат

Выплаты работникам учреждений устанавливаются приказом руководителя Учреждения на основании аналитической информации о показателях деятельности каждого работника за отчетный период.

3.1. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в виде **премий по итогам работы** (месяц, квартал и т.д.) за отчетный период (далее- премия).

Выплата премии осуществляется за счет экономии средств фонда оплаты труда за своевременное, добросовестное выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией.

Размер премии определяется по итогам отчетного периода, в пределах имеющейся экономии фонда оплаты труда и устанавливается в размере к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Конкретный размер премии определяется по результатам оценки деятельности работника за отчетный период (приложение №1 «Критерии оценки деятельности работника»), с учетом критериев, понижающих премию ( Приложение № 2 «Критерии понижающие премию»).

3.2. Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ осуществляются в виде **премии за выполнение особо важных и срочных работ** (далее - премия).

Перечень особо важных и срочных работ и мероприятий устанавливается приказом Учреждения. Премия вводится в целях материального стимулирования и поощрения профессионального труда работников учреждений за индивидуальные результаты работы.

Назначение премии производится одновременно по одному или нескольким основаниям.

Основание выплаты премии является личное участие и выполнение особо важного и срочного задания.

Начисление премии производится от должностного оклада работника либо пропорционально отработанному времени, либо фиксированным процентом на усмотрение руководителя Учреждения.

Максимальный размер премии составляет до 50% должностного оклада работника учреждения.

Приложение №1

### Критерии оценки эффективности деятельности работников МКОУ СОШ с. Тихменево

№	Критерии эффективности деятельности	Показатели критерий эффективности	Уровень/ периодичность	Оценки в баллах
<b>2. Критерии эффективности деятельности педагогических работников</b>				
1	Сохранение здоровья школьников	Использование в воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья при соблюдении требований СанПиН, охраны труда и норм безопасности при организации воспитательного процесса и отсутствии случаев травматизма	четверть	1
		Охват детей горячим питанием на уровне и выше среднешкольного показателя при положительной динамике (5-11 кл)	четверть	1

2	Удовлетворенность учащихся и родителей	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений в администрацию школы, вышестоящие организации	По итогам года	1
		Работа с родителями		1
3	Внедрение ФГОС	Работа учителя –предметника с листами достижения обучающихся		1
		Отслеживание результатов усвоения учебного материала		1
		Сопровождение работы с портфолио		1
		Психолого-педагогическое сопровождение		1
4	Учебные достижения обучающихся	Участие и наличие победителей, призеров олимпиад, конкурсов, конференций, мероприятий для учащихся различного уровня	Школьный (+ участие на различном уровне)	1
			Муниципальный	2
			Региональный	3
			Всероссийский	4
			Международный	5
5	Качество обучения	% успеваемости по предмету (100%)	четверть	1
		% качества обученности	Четверть: 50-70%	1
			70-80%	2
			80-90%	3
		Динамика образовательных результатов по итогам контрольных работ и экзаменов		1
	Показатели успеваемости выпускников 9,11 классов выше среднегородских по результатам аттестации	По итогам аттестации	5	
6	Развитие учительского потенциала	Участие в педагогических конкурсах, конференциях, чтениях, предметных неделях, семинарах, мастер-классах, круглых столах, видеоконференциях различных уровней и т.п.( в том числе он-лайн)	Школьный	1
			Муниципальный	до 2
			Региональный	до 3
			Всероссийский	до 4
			Международный	до 5
	Подготовка и проведение педагогических конкурсов, конференций, чтений, предметных недель, семинаров, мастер-классов, круглых столов, видеоконференций различных уровней . реализация дополнительных проектов.	Школьный	1	
		Муниципальный	до 2	
		Региональный	до 3	
		Всероссийский	до 4	
		Международный	до 5	
	Наличие призовых мест в педагогических конкурсах, чтениях, конференциях, видеоконференциях различных уровней	Муниципальный	до 2	
		Региональный	до 3	
		Всероссийский	до 4	
		Международный	до 5	
	Ведение экспериментальной, инновационной, исследовательской деятельности, сетевых и грантовых	Школьный	до 2	
		Муниципальный	до 3	
		Региональный	до 4	

		проектах		
		Выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях	Школьный Муниципальный	1 2
		Открытые уроки, внеклассные мероприятия, оформление кабинетов	Школьный Муниципальный Региональный	1 2 3
		Наличие опубликованных материалов из опыта работы( в том числе на сайтах)	Школьный Муниципальный Региональный Всероссийский Международный	1 2 3 4 5
		Обобщение педагогического опыта	Школьный Муниципальный Региональный	1 2 3
		Работа с интерактивной доской, ЦОР		До 3
		Изготовление печатной продукции		1
		Работа с молодыми специалистами		1
		<b>Экспертная деятельность</b> (Оценка программ, рецензирование, ГИА, олимпиад, участие в разработке программ, локальных актов и т.п.)		1
		Участие в работе муниципальных комиссий (ПМПК, РМО и т.п.)	Участие Выступление	До 5
7	<b>Исполнительская дисциплина</b>	Качественное ведение школьной документации в соответствии с нормативными требованиями и планом работы школы	четверть	1
		Своевременность предоставления документов, информации, отчетов		1
		Качественное исполнение представленных документов, информации, отчетов		1
			<b>ИТОГО</b>	<b>68</b> <b>1 балл -</b> <b>1,2%</b>
<b>3. Критерии эффективности деятельности учебно – вспомогательного персонала</b>				
1	<b>Исполнительская дисциплина</b>	Качественное ведение документации в соответствии с нормативными требованиями		До 5
		Своевременность предоставления документов, информации, отчетов		До 5
		Выполнение курьерской работы		До 5
		Подготовка документации, не входящей в должностные инструкции		До 5
			<b>итого</b>	<b>20</b> <b>баллов</b> <b>1 балл -</b> <b>4,25%</b>
<b>4. Критерии эффективности для служащих второго уровня</b>				

1	<b>Исполнительская дисциплина</b>	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении (в том числе отсутствие замечаний контролирующих органов)		2
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда		2
		Качество ремонтных работ по подготовке школы к новому учебному году		До 5
		Своевременность предоставления документов, информации, отчетов, оперативное реагирование на внештатные ситуации		До 5
		Качественное ведение документации в соответствии с нормативными требованиями и планом работы школы		2
		<b>итого</b>		
<b>5. Критерии эффективности для прочего обслуживающего персонала</b>				
1	<b>Исполнительская дисциплина</b>	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении (в том числе отсутствие замечаний контролирующих органов)		2
		Оперативное реагирование на внештатные ситуации		До 5
		Качество ремонтных работ по подготовке школы к новому учебному году		До 5
		<b>Итого</b>		

**Основания лишения премии  
работников МКОУ СОШ с. Тихменево**

Основанием для лишения работников премии полностью или частично являются следующие показатели:

<b>№ пп</b>	<b>Показатели</b>	<b>Размер снижения премии</b>
1.	Наложение дисциплинарного взыскания на работника за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций в виде выговора	100%
2.	Наложение дисциплинарного взыскания на работника за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций в виде замечания	50%

В случае невыполнения показателей и несоблюдения условий премирования, а также при наличии оснований для снижения премии работнику Комиссия принимает решение о снижении базового размера премии либо невыплате премии. Комиссия обязана информировать работника о причинах снижения либо невыплаты ему премии.