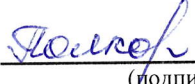


Согласовано:
Председатель профкома


(подпись) Полковникова Н.А.
Ф.И.О.

« 04 » июня 2018 г

Утверждаю: Директор МБОУ
Андреевской СШ №3

(подпись) Колганов А.В.
Ф.И.О.

« 04 » июня 2018 г

ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников МБОУ Андреевской СШ № 3

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее положение о премировании работников МБОУ Андреевской СШ № 3 (далее - Положение) разработанное в соответствии с приказом Дубовского районного отдела образования от 05.12.2016 № 235 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений системы образования Дубовского района Ростовской области», в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ Андреевской СШ № 3, утвержденного приказом № 123 от 29.12.2017г., является локальным актом, регламентирующим:

- принципы формирования системы премирования (как выплат стимулирующего характера) работников МБОУ Андреевской СШ № 3;
- условия премирования работников МБОУ Андреевской СШ № 3;
- размер и порядок назначения премий работникам МБОУ Андреевской СШ № 3;
- иные вопросы, касающиеся премирования работников МБОУ Андреевской СШ № 3.

1.1. Премияльные выплаты относятся к выплатам стимулирующего характера, направленным на поощрение работников МБОУ Андреевской СШ № 3 за высокие результаты выполненной работы, и выплачиваются с целью повышения ответственности при выполнении работниками своих должностных обязанностей, развития их творческой инициативы, повышения качества и эффективности труда, улучшения качества оказываемых ими услуг, роста квалификации и профессионального мастерства.

1.2. В соответствии с распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р в премиальные выплаты работника включаются критерии и показатели эффективности работы, с целью установления взаимосвязи между показателями качества предоставляемых организацией государственных и муниципальных услуг и эффективностью деятельности работника.

Положение предусматривает выплату следующих премий:

2.1. Премия по итогам работы (за полугодие, год)

2.1.1. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

2.1.2. Размер премии работникам устанавливается на основании критериев оценки эффективности работы различных категорий работников учреждения (п.3.1. настоящего положения) по результатам работы за конкретный период.

2.1.3. Премирование работников учреждения по итогам работы производится приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии по премированию. (Приложение № 1)

Комиссия по премированию принимает решение о:

- % от суммы премирования по категориям работников,
- подсчете сумм (математическим путем) премирования для каждой категории работников в рублях,
- подсчете баллов и распределении их в соответствии с основными критериями премирования (п.3.1. настоящего положения).

2.1.4. Распределение премий происходит на основании заполненных индивидуальных карт, которые работники учреждения представляют в комиссию по премированию с информацией о выполнении критериев оценки эффективности деятельности для подсчета баллов и выставления итоговой оценки.

2.1.5. На основании полученных итоговых карт комиссия по премированию высчитывает количество набранных баллов каждым работником в отдельности путем сложения полученных баллов.

Стоимость одного балла производится математическим путем: сумма, направленная на премирование, делится на общее количество набранных работниками баллов.

Расчет премии каждого работника производится путем умножения количества набранных работником баллов на стоимость одного критерия.

2.1.6. Результаты работы комиссии по премированию оформляются протоколом, который подписывается всеми членами комиссии.

Допускается отсутствие членов комиссии на заседании только по уважительным причинам в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

2.2.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

2.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы.

2.3.1. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам учреждения единовременно.

При премировании учитывается:

- 1) интенсивность и напряженность работы;

	4. Индивидуальная работа с детьми, в том числе одаренными, а также отстающими в усвоении учебного материала (9, 11 классы), пропустившими по болезни	0-2
	5. Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины	0-2
	6. Организация работы по подготовке обучающихся к ВПР, ОГЕ, ЕГЭ внешняя экспертиза	0-2
	7. Качественное заполнение электронных журналов, своевременное обновление сайта	0-2
	8. Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей	0-2
	9. Повышение квалификации	0-2
	10. Работа учреждения в 2 смены	0-2
	11. Содержание и развитие учебных кабинетов (по итогам смотра кабинетов)	0-2
	12. Отсутствие кол-ва обучающихся пропускающих уроки без уважительной причины	0-2
	13. Охват обучающихся горячим питанием	0-2
	14. Отсутствие травматизма обучающихся	0-2
	15. Работа по профилактике вредных привычек	0-2
	16. Качественная подготовка и проведение воспитательных мероприятий в классах	0-2
	17. Высокое качество организации дежурства в ОУ	0-2
	18. Работа с банком данных обучающихся, работников школы	0-2
Максимально возможная сумма баллов		44
Заместители руководителя (завучи)	Общие критерии	
	1. Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	0-2
	2. Напряженность, интенсивность труда	0-2
	3. Выполнение особо важных (срочных) работ	0-2
	4. Качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	0-2
	Критерии по категории	

	3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	0-2
	4. Организация и проведение субботников и генеральных уборок	0-2
	5. Качественная работа по учету и сохранности материальных ценностей	0-2
	6. Отсутствие замечаний в ходе различных проверок и предписаний контролирующих органов	0-2
	7. Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту	0-2
	8. Качественное содержание оргтехники, своевременный ремонт	0-2
	9. Качественное своевременное и качественное предоставление отчетности, мониторингов	0-2
	Максимально возможная сумма баллов	26
Работники библиотеки	Общие критерии	
	1. Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	0-2
	2. Напряженность, интенсивность труда	0-2
	3. Выполнение особо важных (срочных) работ	0-2
	4. Качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	0-2
	Критерии по категории	
	1. Высокое качество работы по обеспечению учебного процесса необходимой литературой	0-2
	2. Высокое качество проведения внеклассных мероприятий, библиотечных уроков	0-2
	3. Оформление тематических выставок	0-2
	4. Пропаганда чтения как формы культурного досуга	0-2
	5. Содействие и участие в общешкольных, районных мероприятиях	0-2
	6. Качественное ведение документации и своевременность сдачи отчетов	0-2
	7. Высокая читательская активность	0-2

Работники бухгалтерии	1. Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	0-2
	2. Напряженность, интенсивность труда	0-2
	3. Выполнение особо важных (срочных) работ	0-2
	4. Качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	0-2
	Критерии по категории	
	1. Своевременное и качественное представление бюджетной отчетности, расчетов	0-2
	2. Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины, эффективное и целевое расходование средств	0-2
	3. Качественная разработка и ведение финансово-экономического механизма функционирования школы (ПФХД)	0-2
	4. Стабильность и точность расчета заработной платы, выдачи в сроки указанные в коллективном договоре в соответствии с финансированием	0-2
	5. Разработка и (или) освоение и (или) внедрение новых программ, положений, подготовка экономических отчетов	0-2
Максимально возможная сумма баллов	6. Отсутствие отклонений по срокам исполнения контрольных документов	0-2
	7. Качественное ведение документации	0-2
	8. Контроль за движением и расходованием финансовых средств (расчеты с организациями)	0-2
	9. Отсутствие замечаний в ходе проверок	0-2
Максимально возможная сумма баллов		26
Учебно-вспомогательный персонал (лаборант, секретарь-машинистка и др.)	Общие критерии	
	1. Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	0-2
	2. Напряженность, интенсивность труда	0-2
	3. Выполнение особо важных (срочных)	0-2

	уборок	0-2
	3. Активное участие в ремонтных работах	0-2
	4. Отсутствие обоснованных жалоб родителей, обучающихся, сотрудников учреждения	0-2
	5. Отсутствие замечаний по итогам проверок по направлению деятельности	0-2
	6. Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, должностной инструкции, правил техники безопасности и пожарной безопасности	
Максимально возможная сумма баллов		20

3.2. 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 деятельности имеются, но они мало или недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

3.3. Выплаты премий производятся одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц и учитываются при исчислении среднего заработка в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.6. В случае невыполнения показателей и несоблюдения условий премирования, а также при наличии оснований для снижения премии, руководитель учреждения принимает решение о снижении размера либо невыплате премии на основании Приложения 2 к Положению. Руководитель обязан информировать работника о причинах снижения либо невыплаты ему премии.

3.7. Премия по итогам работы за полугодие, год начисляется работникам пропорционально фактически отработанному времени.

3.9. Премия начисляется работникам, надлежащим образом, исполнявшим свои обязанности и в соответствии с условиями премирования.

**Критерии,
являющиеся основанием для снижения размера премиальных выплат
работникам учреждения, или их невыплаты в полном объеме**

№ п/п	Критерии	Размер снижения премии
1.	Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него функций: - замечание - выговор	До 100%
2.	Невыполнение письменных приказов и распоряжений вышестоящих руководителей	До 50%
3.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарии	До 50%
4.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	До 50%
5.	Наличие актов недостачи, выявленных в отчетном периоде	До 100%
6.	Наличие хищений денежных средств и материальных ценностей, установленных вступившим в силу решением суда	До 100%
7.	Травматизм воспитанников по вине работника	До 100%
8.	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами	До 100%

Индивидуальная карта
о выполнении критериев оценки эффективности деятельности для:

15. Работа по профилактике вредных привычек	0-2		
16. Качественная подготовка и проведение воспитательных мероприятий в классах	0-2		
17. Высокое качество организации дежурства в ОУ	0-2		
18. Работа с банком данных обучающихся, работников школы	0-2		
ИТОГО		44	

Подпись работника _____

Подпись руководителя _____

Индивидуальная карта
о выполнении критериев оценки эффективности деятельности для:

Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе, заведующий
ХОЗЯЙСТВОМ

категория работника

ФИО

Перечень оснований для начисления премиальных выплат	Максимальные Баллы	Баллы самооценки	Баллы комиссии
Общие критерии			
1. Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	0-2		
2. Напряженность, интенсивность труда	0-2		
3. Выполнение особо важных (срочных) работ	0-2		
4. Качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	0-2		
Критерии по категории			
1. Обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни	0-2		
2. Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий: свет, тепло, коммуникации	0-2		
3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	0-2		
4. Организация и проведение субботников и генеральных уборок	0-2		
5. Качественная работа по учету и сохранности материальных ценностей	0-2		
6. Отсутствие замечаний в ходе различных проверок и предписаний контролирующих органов	0-2		
7. Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту	0-2		
8. Качественное содержание оргтехники, своевременный ремонт	0-2		
9. Качественное своевременное и качественное предоставление отчетности, мониторингов	0-2		
ИТОГО	26		

Подпись работника _____

Подпись руководителя _____

Индивидуальная карта
о выполнении критериев оценки эффективности деятельности для:

ФИО

Перечень оснований для начисления премиальных выплат	Максимальные Баллы	Баллы самооценки	Баллы комиссии
Общие критерии			
1. Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	0-2		
2. Напряженность, интенсивность труда	0-2		
3. Выполнение особо важных (срочных) работ	0-2		
4. Качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	0-2		
Критерии по категории			
1. Снятие психологической нагрузки у обучающихся и педагогов	0-2		
2. Вывод обучающихся из психологической депрессии	0-2		
3. Результативная работа по формированию жизненного и профессионального самоопределения обучающихся	0-2		
4. Организация обучающихся тренингов для обучающихся	0-2		
5. Организация и проведение родительских собраний	0-2		
6. Работа по профилактике вредных привычек среди обучающихся	0-2		
7. Оказание помощи классным руководителям в психологическом сопровождении обучающихся учетной категории	0-2		
8. Отсутствие обоснованных жалоб родителей обучающихся	0-2		
9. Своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся, охваченных различными видами контроля	0-2		
ИТОГО	26		

Подпись работника _____

Подпись руководителя _____

Индивидуальная карта
о выполнении критериев оценки эффективности деятельности для:
Работники бухгалтерии

_____ категория работника

Перечень оснований для начисления премиальных выплат	Максимальные Баллы	Баллы самооценки	Баллы комиссии
Общие критерии 1. Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины 2. Напряженность, интенсивность труда 3. Выполнение особо важных (срочных) работ 4. Качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	0-2 0-2 0-2 0-2		
Критерии по категории 1. Качественное ведение делопроизводства, личных дел, архива 2. Своевременная и качественная подготовка отчетности 3. Содействие в организации общешкольных и районных мероприятий 4. Качественная организация приема посетителей 5. Отсутствие обоснованных жалоб родителей, обучающихся, сотрудников учреждения 6. Отсутствие замечаний по итогам проверок по направлению деятельности 7. Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, должностной инструкции 8. Рациональная организация учета и отчетности 9. Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей	0-2 0-2 0-2 0-2 0-2 0-2 0-2 0-2 0-2		

ИТОГО	26		
-------	----	--	--

Подпись работника _____

Подпись руководителя _____

Индивидуальная карта

о выполнении критериев оценки эффективности деятельности для:
Обслуживающий персонал (уборщики служебных помещений, дворник)

категория работника