

РАССМОТРЕНО  
на общем собрании работников  
протокол № 3 от 13.12.2018 г.



УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора МАОУ «СОШ № 17»  
№ 233/01-11 от 17.12.2018 года

## ПОЛОЖЕНИЕ о распределении премиального фонда работников МАОУ "Средняя общеобразовательная школа № 17"

### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», региональных и муниципальных нормативных актов, регулирующих оплату труда в сфере образования, отраслевых соглашений сферы образования.

1.2. Положение регулирует размеры, порядок и условия премирования работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №17» (далее - Учреждение).

1.3. Положение вводится с целью мотивации работников, повышение эффективности труда, поощрения творческих инициатив, стимулирование своевременного и качественного выполнения работниками своих трудовых обязанностей, повышение их ответственности за достижение высоких конечных результатов труда, создание условий для их профессионального роста.

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников, занимающих должности в Учреждении в соответствии со штатным расписанием.

1.5. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы в соответствии с трудовым договором и вносимыми в него изменениями.

1.6. Распределение премиального фонда оплаты труда работников Учреждения носит государственно-общественный характер.

1.7. Для оценки результатов профессиональной деятельности работников Учреждения создаётся Комиссия по распределению стимулирующего фонда (далее - Комиссия). В состав Комиссии входят представители администрации Учреждения, председатель первичной профсоюзной организации, представители выборного профсоюзного органа, представители методических объединений. Представители администрации не могут составлять более 50% состава Комиссии. Председатель Комиссии избирается членами Комиссии. Председателем Комиссии может быть руководитель организации образования. Персональный состав Комиссии утверждается приказом руководителя организации образования и размещается на информационном стенде. Численный состав Комиссии не может превышать 10 человек.

### 2. Источники и периодичность премирования.

2.1. Премиальный фонд Учреждения формируется за счет части средств стимулирующего фонда оплаты труда (20% стимулирующего фонда оплаты труда работников, финансируемых из областного бюджета; 20% стимулирующего фонда оплаты труда работников, финансируемых из городского бюджета). По решению Комиссии учреждения по распределению стимулирующего фонда, на конкретный период, размер премиальной части стимулирующего фонда может быть определен менее 20% от стимулирующего фонда.

2.2. Премиальный фонд Учреждения распределяется ежемесячно.

2.3. Приказы руководителя Учреждения на премирование работников представляются в МКУ «Централизованная бухгалтерия по обслуживанию учреждений образования» не позднее 25 числа месяца.

### **3. Порядок начисления, утверждения и выплаты ежемесячной премии работникам Учреждения.**

3.1. Премияльные выплаты устанавливаются в соответствии с показателями для премиальных выплат в процентном соотношении к должностному окладу за выполнение конкретных показателей эффективности деятельности работников Учреждения. Показатели деятельности работников Учреждения для премирования частично могут быть общими, а специфические показатели для определенной категории работников, разрабатываются по каждой категории работников Учреждения отдельно. Все показатели принимаются общим собранием трудового коллектива и являются приложением к настоящему Положению (Приложение 1).

3.2. Предложения по премированию работников готовятся администрацией Учреждения, руководителями методических объединений Учреждения и выносятся на обсуждение Комиссии. Каждый член Комиссии также может вносить свои предложения по премированию работников.

3.3. Комиссия правомочна принять решение только в случае присутствия на заседании не менее 2/3 членов Комиссии.

3.4. При установлении размера премии учитывается время фактически отработанное работником в период, за который оценивается его деятельность (неотработанным является время больничных, отпусков и т.п.). По показателям, для оценки по которым время фактической работы является важным, размер премии (суммы либо баллов) снижается - устанавливается пропорционально отработанному в периоде времени.

3.5. Решение Комиссии оформляется протоколом по всем премированным работникам Учреждения с указанием процентов к должностному окладу работника.

3.6. Член Комиссии может отразить в Протоколе свое особое мнение (отличное от итогового решения Комиссии) по вопросам заседания с обоснованием. Протокол заверяется подписями председателя Комиссии и председателя первичной профсоюзной организации Учреждения. Копия протокола остаётся у председателя профкома. Срок хранения документа - 3 года.

3.7. При наличии разногласий в оценке деятельности по какому-либо показателю, не позднее 5 рабочих дней с даты обращения работника с жалобой, созывается заседание Комиссии, на которое приглашается обратившийся с жалобой работник. При наличии в учреждении эксперта по оценке данного показателя, он также приглашается на заседание Комиссии. В том случае, если разногласия на заседании не были урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием определенных процентов, который подписывается председателем Комиссии по распределению стимулирующего фонда и работником Учреждения и передается на повторное рассмотрение в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и выборный профсоюзный орган (для членов профсоюза). Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и решение профсоюзного комитета учреждения (по членам профсоюза) передается в Комиссию по распределению стимулирующего фонда для принятия окончательного решения.

3.8. Руководитель образовательного учреждения на основании итогового протокола Комиссии издает приказ об установлении премиальных выплат работникам образовательного учреждения. Приказ заверяется подписью руководителя образовательного учреждения и направляется в бухгалтерию для выполнения. Приказ

помещается на информационный стенд.

3.9. Частичное или полное отсутствие назначения Комиссией премиальных выплат, при наличии показателей для ее назначения, может быть обусловлено следующими нарушениями со стороны работника, надлежащим образом зафиксированными в Учреждении:

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;
- нарушение санитарно-гигиенического режима образовательного учреждения;
- нарушение требований трудового законодательства и локальных актов образовательного учреждения;
- наличие обоснованных письменных жалоб, связанных с выполнением (невыполнением) работником трудовых обязанностей;
- ухудшение качества оказываемой образовательной услуги.

Информация о вышеуказанных причинах частичного или полного отсутствия назначения Комиссией премиальных выплат конкретному работнику отражается в протоколе Комиссии. При отсутствии вины работника в вышеуказанных нарушениях, наличия вины работодателя, вышеуказанные нарушения не могут являться причинами для частичного или полного отсутствия назначения Комиссией премиальных выплат.

3.7. На информационном стенде учреждения размещаются следующие документы:

- Положение о распределении премиального фонда в учреждении;
- Показатели оценки деятельности работников Учреждения для премирования;
- приказ об установлении премиальных выплат работникам образовательного учреждения.

## 1. Показатели премирования педагогических работников Учреждения:

Показатели премирования:	%
1.1. Своевременное и качественное выполнение заданий особой сложности и важности. Качественное выполнение срочных, особо важных и непредвиденных работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом, качественное исполнение отдельных разовых поручений руководителя Учреждения	до 50%
1.2. Руководство методическим объединением	до 15%
1.3. Координация деятельности Учреждения по экологическому направлению	до 10%
1.4. Руководство и организация профориентационной работы с учащимися Учреждения	до 10%
1.5. Руководство профсоюзной организацией	до 10%
1.6. Организация работы по охране труда	до 10%
1.7. Проведение работы по организации питания учащихся	до 20%
1.8. Организация работы с ветеранами педагогического труда	до 5%
1.9. Организация и проведение работы по созданию целостной эколого-развивающей среды Учреждения	до 10%
1.10. Развитие педагогического творчества (участие педагогов в очных научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях, семинарах, проведение открытых уроков):	
1.10.1. муниципальный уровень	до 30%
1.10.2. региональный уровень	до 50%
1.10.3. всероссийский уровень	до 70%
1.10.4. международный уровень	до 100%
1.11. Эффективная работа, направленная на привлечение учащихся к участию в конкурсах, выставках, соревнованиях (1, 2, 3 место)	
1.11.1. школьный уровень	до 10%
1.11.2. муниципальный уровень	до 20%
1.11.3. региональный уровень	до 40%
1.11.4. всероссийский уровень	до 60%
1.11.5. международный уровень	до 100%
1.12. Награждение педагогов почетными званиями, государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами Министерства образования, Правительства и Департамента образования Вологодской области, городской Думы, мэрии г. Череповца	до 40%
1.13. За высокие результаты подготовки учащихся к ГИА	до 15 %
1.14. За участие в проведении и проверке работ пробных ЕГЭ и ОГЭ, ВПР	до 20%
1.15. За качественную подготовку и проведение мероприятий, предусмотренных планами работы Учреждения	до 30%
1.16. Привлечение внебюджетных средств для развития Учреждения, укрепления материально-технической базы кабинета	до 30%
1.17. Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей	до 50%

2. Показатели премирования заместителей директора, специалистов Учреждения:

<b>Показатели премирования:</b>	<b>%</b>
2.1. Своевременное и качественное выполнение заданий особой сложности и важности, в том числе не входящих в должностные обязанности работника.	до 50%
2.2. Качественное исполнение отдельных разовых поручений руководителя.	до 30%
2.3. Творческая инициатива, эффективная деятельность, направленные на создание имиджа школы.	до 20%
2.4. Развитие педагогического творчества (участие в очных научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, организация и проведение конференций, семинаров)	до 30%
2.5. Высокое качество выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы.	до 20%
2.6. Привлечение внебюджетных средств для развития учреждения укрепления его материально-технической базы, успешное участие в конкурсах на привлечение грантов, развитие системы дополнительных платных образовательных услуг, иной приносящей доход деятельности	до 50%
2.7. Награждение педагогов почетными званиями, награждение государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами Министерства образования, Правительства и Департамента образования Вологодской области, городской Думы, мэрии г. Череповца	до 40%
2.8. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 30%

3. Показатели премирования специалистов Учреждения:

<b>Показатели премирования:</b>	<b>%</b>
3.1. Качественное ведение кадрового документооборота (переводы, отпуск, прием, увольнение, персонифицированный учет и пр.)	до 30%
3.2. Обеспечение учета, систематизации и хранения кадровых документов	до 20%
3.3. Качественное ведение делопроизводства, статической отчетности и документации школы	до 50%
3.4. Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности	до 30%

4. Показатели премирования технического персонала Учреждения:

<b>Показатели премирования:</b>	<b>%</b>
4.1. Своевременность и высокое качество выполнения должностных обязанностей по обслуживанию, ремонту и содержанию в технически исправном состоянии здания школы, мебели, инвентаря и оборудования	до 30%
4.2. Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	до 20%
4.3. Большой личный вклад по подготовке школы к новому учебному году	до 50%
4.4. Образцовое состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места	до 50%;