

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулировании работников
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 21
г. Ивделя п. Екатерининка.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о стимулировании работников МКОУ СОШ № 21 г. Ивделя п. Екатерининка разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательной организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

1.3. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера для педагогических работников являются: соблюдение показателей эффективности деятельности педагогических работников.

1.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в пределах фонда оплаты труда.

2. Порядок премирования.

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

2.2. Размер поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам указывается в приказе директора школы. Стимулирующие выплаты распространяются, в том числе и на работников по совместительству (ст. 129, 285 ТК РФ) за фактически отработанное время.

2.3. Выплаты стимулирующего характера производятся при условии, что работники образовательной организации:

- добросовестно и качественно исполняют свои должностные обязанности;
- строго соблюдают Устав, правила внутреннего трудового распорядка организации;
- успешно и своевременно выполняют плановые мероприятия;
- неукоснительно соблюдают нормы трудовой дисциплины и профессиональной этики;
- четко и своевременно исполняет приказы директора образовательной организации.

2.4. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются Советом школы, обеспечивающим демократический, государственно общественный характер управления, совместно с профсоюзной организацией по представлению руководителя образовательной организации.

2.5. Руководитель образовательной организации представляет в Совет школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

3. Основания (критерии) премирования педагогических работников

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Способ оценки (%)
1.	Реализация дополнительных проектов. Промежуточная и итоговая аттестация	– выбор предмета обучающимися при сдаче ЕГЭ (ОГЭ); - успешная сдача ГИА – повышение среднего балла контрольных мероприятий по предмету; – повышение среднего балла итоговой аттестации по предмету - участие в проведении фундаментальных и прикладных исследований	до 10 % до 50 % до 20 % до 15 %
2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Для классных руководителей: - ведение сайта класса, индивидуальной страницы в сети интернет Для учителей-предметников: – подготовка и проведение внеклассных мероприятий	до 10 % до 10 %
3.	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	– подготовка призеров олимпиад, конкурсов конференций различного уровня - участие обучающихся в олимпиадах (муниципальный, региональный, международный этап)	до 20 % до 30 %
4.	Участие педагога в разработке и реализации программ	– участие в инновационной деятельности - участие в очных (заочных) дистанционных профессиональных конкурсах - участие в конференциях, семинарах, методических объединениях - разработка и реализация авторских программ	до 10 % до 15 % до 5 % до 15 %
5.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	– организация здоровьесберегающей воспитывающей среды, включая работу по проведению мероприятий, нацеленных на приобщение учащихся к здоровому образу жизни	до 15 %
6.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей, работа с одаренными детьми	– организация и проведение индивидуальной профилактической работы с семьями обучающихся; – позитивная динамика индивидуальных достижений обучающихся «группы риска» - работа с одаренными и мотивированными детьми	до 5 % до 5 % до 5 %
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, пр.)	- дополнительные занятия с обучающимися по предметам; - интенсивность труда - организация питания; - курсы повышения квалификации; - работа со школьным сайтом (еженедельное обновление); - работа с сайтом информационной поддержки ЕГЭ; - участие в работе ППЭ (обучение, участие в ДКР, участие в ГИА, оформление и регулярное обновление информационного стенда ЕГЭ): руководитель ППЭ член ГЭК организаторы в аудитории, вне аудитории	до 10 % до 30 % до 20 % до 60 % до 10 % до 20 % до 50 % до 70 % до 5 %

		технический специалист - работа с библиотечным фондом - дежурство в выходные и праздничные дни (за каждый день) - стаж непрерывной работы: 20-25 лет 26 – 30 лет более 31 года - вознаграждение по итогам работы	до 70 % до 20 % до 20 % 5 % 10 % 15 % до 30 %
--	--	---	---

4. Основания (критерии) премирования обслуживающего персонала:

1	Сторож	Интенсивность труда	до 40 %
		Уборка территории вокруг здания школы в зимний период (расчистка дорожек от снега)	до 50 %
		Распиловка дров	до 50 %
		Выполнение работы, не входящие в должностные обязанности	до 50 %
2	Плотник	Выполнение работы, не входящие в должностные обязанности	до 50 %
		Уборка территории вокруг здания школы в зимний период (расчистка дорожек от снега)	до 40 %
		Интенсивность труда	до 50 %
3	Уборщик служебных помещений	Проведение генеральных уборок	до 20 %
		Выполнение работы, не входящие в должностные обязанности	до 100 %
		Уборка туалета	до 30 %
		Интенсивность труда	до 50 %
4	Кочегар	Распиловка дров	до 50 %
		Подвоз воды	до 30 %
		Ремонт оборудования	до 50 %
		Выполнение работы, не входящие в должностные обязанности	до 50 %
		Уборка снега вокруг здания котельной в зимний период	до 30 %
		Интенсивность труда	до 50 %
5	Повар	Выполнение работы, не входящие в должностные обязанности	до 50 %
		Интенсивность труда	до 50 %
6	Калькулятор	Своевременная сдача отчетности	до 20 %
		Ведение документации	до 40 %
		Работа на компьютере	до 50 %
7	Кладовщик	Интенсивность труда	до 50 %
8	Грузчик	Интенсивность труда	до 50 %

5. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда работникам организации может быть оказана материальная помощь не более двух раз в год. Размер материальной помощи устанавливает директор школы в соответствии с локальным актом образовательной организации.

6. В целях социальной защищенности работников образовательной организации и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательной организации применяется единовременное премирование работников организации.

7. Единовременное премирование осуществляется в соответствии с локальным актом образовательной организации.