

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЛИХОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА

РАССМОТРЕНО

Педагогическим Советом
Протокол № 1
от 30.08.2018 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

Наро Н.Э.Нарожнова
Протокол № 2
От 30.08.2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ Лиховской СОШ

Н.В.Журавлева
Н.В.Журавлева

Приказ № 131.08.2018 г.



Положение

о премировании работников МБОУ Лиховской СОШ

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Лиховской средней общеобразовательной школы (далее – «Положение») разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных перед коллективом задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества образовательного процесса, ответственности за конечные результаты труда, укрепления и развития материально-технической базы, закрепления высококвалифицированных кадров.
- 1.2. Настоящее положение о премировании работников МБОУ Лиховской СОШ разработано в соответствии с Трудовым и Налоговыми кодексами РФ, Областным законом от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников государственных учреждений» и устанавливает порядок и условия морального и материального поощрения работников Школы.
- 1.3. Настоящее Положение определяет основания (систему показателей), допустимые размеры и условия осуществления премиальных выплат работникам МБОУ Лиховской СОШ. Положение о премировании распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы, а также на совместителей за фактически отработанное время.
- 1.4. Премииальные выплаты работникам МБОУ Лиховской СОШ осуществляются по итогам работы за месяц, учебную четверть, полугодие, год либо по факту состоявшегося события.
- 1.5. На премиальные выплаты предусматриваются средства в размере 5% от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 % - на премирование директора МБОУ Лиховской СОШ и его заместителей.

- 1.6. Премирование директора МБОУ Лиховской СОШ осуществляется на основании решения (приказа) Учредителя.
- 1.7. Премирование заместителей директора МБОУ Лиховской СОШ осуществляется по согласованию с Учредителем с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.
- 1.8. Премирование работников осуществляется по решению директора МБОУ Лиховской СОШ в соответствии с Положением о премировании.

II. Основание для выплаты премии. Виды поощрений:

- 2.1. Основанием для выплаты премии работникам школы является приказ директора.
- 2.2. При вынесении решения о премировании, директор МБОУ Лиховской СОШ учитывает предложения и ходатайства общего собрания трудового коллектива, Совета школы, педагогического Совета школы, местного профсоюзного комитета, творческих профессиональных объединений работников.
- 2.3. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды поощрения:

2.3.1. Моральное поощрение:

- объявление благодарности в приказе директора;
 - награждение почетной грамотой;
 - представление к награждению почетной грамотой Отдела образования Красносулинского района, Главы Администрации Красносулинского района, Министерства общего и среднего образования Ростовской области, Министерства образования Российской Федерации;
 - представление к награждению нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
 - представление к присвоению почетного звания;
 - представление к награждению государственными наградами Российской Федерации;
- Моральное поощрение осуществляется :
- за подготовку призеров предметных олимпиад, конференций научного общества учащихся, спортивных соревнований и культурных конкурсов (районных, областных);
 - за успешное выполнение плановых показателей;
 - за совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
 - за лучшее классное руководство.

Моральное стимулирование осуществляется как самостоятельно, так и совместно с видами материального поощрения.

2.3.2. Материальное поощрение и порядок установления премий

При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

III. Система показателей премирования работников учреждения:

Премиальные выплаты заместителям директора устанавливаются в следующих размерах и выплачиваются по нижеследующим показателям:

3. 1. Показатели для установления доплат (премий) педагогическим работникам и прочему педагогическому персоналу.

№ п/п	показатели	Размер выплат (в % от должностного оклада)	периодичность
3.1.1	Стабильность и рост качества обучения по предмету, подтверждены - данными внутришкольного контроля - внешних экспертиз	До 20%	По итогам полугодия
3.1.2.	<u>Профессиональная компетентность:</u> - внедрение и использование новых педагогических, информационных технологий, авторских программ в образовательном процессе; - активное использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе. Отсутствие отрицательной динамики состояния здоровья обучающихся;	До 50 %	По мере участия

	<ul style="list-style-type: none"> - постоянное участие в обобщении и распространении педагогического опыта через городские, региональные, российские педагогические чтения, научно-практические конференции, профессиональные конкурсы, творческие мастерские, круглые столы и т.п.; - участие учителя в общественной работе образовательного учреждения, эффективное решение образовательно – воспитательных задач с привлечением органов самоуправления класса, образовательного учреждения, педагогического сообщества; - высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний; - удельный вес выпускников 11–х классов, сдавших итоговую аттестацию в форме ЕГЭ по профильным предметам, набравших высокий бал по ЕГЭ; - удельный вес выпускников 9-х классов, сдавших итоговую аттестацию в новой форме по профильным предметам, набравших высокий бал; 		
3.1.3.	Стабильное сохранение контингента обучающихся;	До 50 %	По факту
3.1.4.	Позитивное отношение родительской общности, выпускников, местного сообщества;	До 30 %	По итогам учебного года.
3.1.5.	Обеспечение и создание безопасных условий обучения	До 30 %	За месяц, по итогам полугодия, учебного года.
3.1.6.	Активное участие в организации внеклассных мероприятий, предметных недель и т.д.	До 30%	По итогам полугодия, учебного года
3.1.7.	Организация консультационной	До 25%	За месяц, по

	помощи обучающимся во внеурочное время, создание и функционирование клубных объединений по предмету.		итогам полугодия, учебного года.
3.1.8.	Систематическая индивидуальная работа с одаренными обучающимися.	До 25%	По итогам полугодия
3.1.9.	В связи с юбилеем работника, юбилеем профессиональной деятельности работника в данном ОУ.	До 100%	По значимости события
3.1.10.	Организация и проведение занятий по программам дошкольной подготовки.	До 50%	ежемесячно
3.1.11.	За обеспечение функционирования, размещение и обновление информации на официальном сайте школы	До 50%	Ежемесячно
3.1.12.	За подготовку информационных материалов для размещения на сайт.	До 50%	ежемесячно
3.1.13.	За работу по КПОМО	До 30%	Ежемесячно
3.1.14.	За объявление благодарности, присвоение почетных званий, награждение государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами Министерства образования и науки РФ, Министерство образования РО	До 100%	По факту
3.1.15.	К праздничным датам (День учителя, 8 Марта, 23 Февраля)	До 50%	По факту

**4. Показатели для установления доплат (премий)
административно – управленческому персоналу**

№ п/п	показатели	Размер выплат (в % от должностного оклада)	периодичность
4.1.	Нормативно – правовое и программно – методическое обеспечение (разработка школьных документов) инновационных процессов в	До 50%	За месяц, по итогам полугодия, учебного года

	учреждении. Организация на базе учреждения муниципальных, областных инновационных площадок.		
4.2.	Высокое качество подготовки и исполнения административно – управленческих решений, распорядительных документов, локальных актов	До 50%	За месяц, по итогам полугодия, учебного года
4.3.	Высокая координация работы учителей, воспитателей, других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно – методической документации	До 50%	За месяц, по итогам полугодия, учебного года
4.4.	Развитие социально – образовательного партнерства школы с учреждениями социального окружения на основе договоров и соглашений долгосрочного характера.	До 50%	По мере участия
4.5.	Сохранение контингента обучающихся, организацию различных форм внеклассной и внешкольной работы (по предмету, досуговой).	До 25%	По итогам полугодия, учебного года
4.6.	Результативное и эффективное управление образовательным процессом или направлением, обеспечивающим образовательный процесс.	До 50%	По итогам полугодия, учебного года
4.7.	Внедрение современных технологий управления персоналом, мониторинга образовательной деятельности.	До 50%	По итогам полугодия, учебного года
4.8.	Своевременное и качественное представление отчетности, не входящее в перечень должностных обязанностей работника.	До 50%	По мере подготовки
4.9.	Отсутствие замечаний в актах Учредителя, контролирующих органов, исполнение контрольно-инспекционной деятельности в соответствии с предписаниями.	До 50%	По итогам полугодия, учебного года
4.10.	Выполнение плана работы школы и реализация приоритетных задач на	До 50%	По итогам года

	учебный год.		
4.11.	Подготовку школы к новому учебному году	До 50%	По факту
4.12.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся.	До 50%	По факту

5. Показатели для установления доплат (премий) младшему обслуживающему персоналу

№ п/п	показатели	Размер выплат (в % от должностного оклада)	периодичность
5.1	Сохранение и обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса; формирование культуры безопасности в образовательной среде и социуме	До 50 %	За месяц, по итогам полугодия, учебного года
5.2	Наличие, обеспечение сохранности и содержание в образцовом порядке оснащения мастерских, учебных лабораторий, кабинетов, библиотек, методических кабинетов	До 50 %	За месяц, по итогам полугодия, учебного года
5.3	Содержание общеобразовательного учреждения в образцовом состоянии (порядке) в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений.	До 50%	За месяц, по итогам полугодия, учебного года
5.4	Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории общеобразовательного учреждения, создание отличных от других особенностей ландшафтного дизайна кабинетов, помещений, учреждения	До 50 %	За месяц, по итогам полугодия, учебного года
5.5.	Обеспечение санитарно – гигиенических условий в помещениях школы	До 50 %	За месяц, по итогам полугодия, учебного года
5.6.	Высокий уровень исполнительской	До 50 %	За месяц, по

	дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний		итогам полугодия, учебного года
5.7.	Участие в устранении аварий в системах жизнеобеспечения учреждения.	До 50%	По факту
5.8.	Исполнительность, оперативность выполнения должностных обязанностей.	До 50%	По итогам полугодия, учебного года, летней оздоровительной компании.

6. Конкретный размер премии определяется как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер премии по итогам работы не ограничивается.
7. Директор МБОУ Лиховской СОШ осуществляет контроль за своевременностью начисления и выдачи работникам премиальных выплат.
8. Премиальные выплаты не назначаются работнику, либо их размер существенно уменьшается в случае:
 - Нарушения работником трудовой дисциплины (невыполнения должностных обязанностей, приказов и распоряжений, образовательных и учебных программ, срыв мероприятий, небрежное ведение и хранение обязательной документации и т.п.) правил внутреннего трудового распорядка;
 - Несоблюдения работником норм педагогической этики
 - невыполнения работником требований СанПиН, инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся
 - Утраты или порчи работником имущества учреждения.
 - - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
 - - нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;
 - - нарушение санитарно-гигиенического режима школы;
 - - нарушение требований трудового законодательства и локальных актов школы;
 - - наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
 - - ухудшение качества оказываемой образовательной услуги.
 - - наличие дисциплинарного взыскания в течение года;
 - - случаи детского травматизма во время пребывания в школе;
 - - нарушение этики поведения и субординации.

9. В случае несогласия работника с основанием или размером назначенных ему премиальных выплат, он имеет право обратиться в письменном виде за разъяснением к директору.
10. Общее собрание трудового коллектива учреждения вправе запросить у директора информацию об основаниях и размере (в процентах от должностного оклада) премиальных выплат, произведенных работникам МБОУ Лиховской СОШ в течение текущего учебного года.
11. Внесение изменений в настоящее Положение производится приказом директора МБОУ Лиховской СОШ с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.
12. Настоящее Положение с момента утверждения директором вступает в силу и является обязательным к исполнению его всеми работниками МБОУ Лиховской СОШ.
13. При изменении условий оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Красносулинского района настоящее Положение подлежит отмене на основании приказа директора учреждения.
14. Не допускается премирование работников по показателям или основаниям, относящихся к кругу прямых должностных обязанностей работника.