

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №11 г.ВОЛГОДОНСКА

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного
комитета



О.Д.Бражко

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СШ №11

г.Волгодонска


И.А.Шахова



ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников школы
(новая редакция)

1. Общие положения.

Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Администрации города Волгодонска от 01.08.2016 № 1978 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Волгодонска», постановлением Администрации города Волгодонска от 24.11.2016 г. №2901 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Волгодонска», Положением об оплате труда работников МБОУ СШ №11 г.Волгодонска.

Целями премирования являются: материальное поощрение работников школы, усиление их заинтересованности в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач.

Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда в пределах фонда оплаты труда учреждения (месяц, квартал, год).

При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

При определении показателей и условий премирования необходимо учитывать:

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы;
- участие в выполнении заданий, школьных и городских мероприятий и достижения в них высоких результатов;
- обеспечение сохранности муниципального имущества, образцовое его содержание, своевременная и качественная подготовка к новому учебному году и т.д.

2. Система показателей премирования работников школы

Для руководящих работников (заместителя директора по УВР, ВР) основанием для стимулирующих выплат являются:

- *общие показатели успеваемости учащихся на уровне города -до 100% от должностного оклада;
- *достижение учащимися более высоких показателей в сравнении с предыдущими периодами - до 50% от должностного оклада;
- *результаты ЕГЭ более высокие по сравнению с показателями города, региона - до 100% от должностного оклада;
- *качественный показатель по реализации учебных программ по итогам четверти, полугодия, года- до 150% от должностного оклада;

- *результаты конкурсов в рамках национального проекта - до 100% от должностного оклада;
- *наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней – разовые доплаты;
- *высокие результаты методической деятельности - до 50-70% от должностного оклада;
- *участие в инновационной деятельности - до 100% от должностного оклада;
- *ведение экспериментальной работы - до 100% от должностного оклада;
- *качественный состав кадровых ресурсов, в том числе развитие педагогического творчества - до 30% от должностного оклада;
- *организация и проведение общешкольных и городских мероприятий - разовые доплаты;
- *высокая эффективность, результативность труда -до 150% от должностного оклада;
- *улучшение показателей работы школы- до 50% от должностного оклада;
- *обеспечение участия педагогов в конкурсах и представлении школы на различных уровнях- до 100% от должностного оклада;
- *обобщение и распространение передового педагогического опыта- до 100% от должностного оклада;
- *высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся- до 50-70% от должностного оклада;
- *создание оптимальных условий для профессионального роста педагогов - до 50% от должностного оклада;
- * подготовка и проведение мероприятий, олимпиад, конкурсов, конференций муниципального и регионального уровней - разовые доплаты;
- *снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних- до 50% от должностного оклада;
- *качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением- разовые доплаты;
- *отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда- до 100% от должностного оклада;
- * организация, успешное проведение семинаров, методических совещаний, конференций, круглых столов, и др. муниципального, регионального и всероссийского уровней- до 100% от должностного оклада;
- *участие курируемых учителей в работе различных методических объединений, творческих групп, совещаний и семинаров- разовые доплаты;
- *наставничество (работа с молодыми специалистами)- до 50% от должностного оклада;
- *интенсивность и напряженность - до 150% от должностного оклада;
- *призовое место в рейтинге общеобразовательных учреждений г.Волгодонска- до 150% от должностного оклада;
- *организация и проведение летней оздоровительной компании - до 100% от должностного оклада;
- * организация работы пункта ЕГЭ - до 100% от должностного оклада;
- *эффективная и качественная реализация плана внутришкольного мониторинга, плана воспитательной работы- до 70% от должностного оклада;

- *выполнение особо важной работы, активное участие в городских, зональных, областных, мероприятиях, большой личный вклад в совершенствование муниципальной и школьной системы образования- до 100% от должностного оклада;-
 - * активная работа с общественными организациями по воспитанию школьников, внедрение оптимальных форм и методов воспитания школьников- до 50% от должностного оклада;
 - *успешное руководство детскими творческими проектами-от 50%-100% от должностного оклада;
 - *высокая культура работы с родителями - до 50% от должностного оклада;
 - *высокое качество проведения внеклассных мероприятий, в том числе в группах продленного дня и по плану внеурочной деятельности- до 50% от должностного оклада;
 - * результативность работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся, мониторинга достижений учащихся- до 50% от должностного оклада;
 - *эффективное психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса, результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися- до 50% от должностного оклада;
 - *качественная организация дежурства по школе в условиях санитарно-эпидемиологического неблагополучия -до 70% от должностного оклада;
 - * обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный режим, режим подачи питьевой воды и т.д.) -от20-70% от должностного оклада;
 - * эффективная и качественная работа с официальным сайтом школы-50% от должностного оклада;
 - * эффективная и качественная организация различных форм обучения (семейное, обучение на дому, дистанционное обучение)- 100% от должностного оклада;
- Социальные критерии:
- *сохранение контингента обучающихся - до 50% от должностного оклада;
 - *эффективность управленческой деятельности, в том числе исполнительская дисциплина - до 100% от должностного оклада;
 - *сохранение здоровья учащихся - до 500% от должностного оклада;

Для педагогических работников, воспитателей основанием для стимулирующих выплат являются:

- *достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом - до 40% от должностного оклада;
- *стабильность и рост качества обучения - до 50% от должностного оклада;
- *подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня до 100% от должностного оклада;
- *снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних - до 50% от должностного оклада;
- *образцовое содержание кабинета - до 100% от должностного оклада;
- *высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.) - до 50% от должностного оклада;

- * проведение открытых уроков на городских семинарах, подготовка и проведение общешкольных мероприятий - разовые доплаты;
- * организация и проведение общешкольных городских мероприятий, конкурсов, акций, конференций, реализация проектов и другое - разовые доплаты;
- * высокая эффективность, результативность труда - до 250% от должностного оклада;
- * подготовка и проведение мероприятий, олимпиад, конкурсов, конференций муниципального и регионального уровней - разовые доплаты;
- * высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся - до 100% от должностного оклада;
- * сохранение контингента обучающихся - до 50% от должностного оклада;
- * организация, успешное проведение семинаров, методических совещаний, конференций, круглых столов, и др. муниципального, регионального и всероссийского уровней - до 100% от должностного оклада;
- * наставничество (работа с молодыми специалистами)- до 50% от должностного оклада;
- * интенсивность и напряженность - до 150% от должностного оклада;
- * призовое место в рейтинге общеобразовательных учреждений г.Волгодонска - до 150% от должностного оклада;
- * результативное участие в профессиональных конкурсах различного уровня - разовые доплаты;
- * организация и проведение летней оздоровительной компании - до 100% от должностного оклада;
- * подготовка школы к новому учебному году - до 100% от должностного оклада;
- * организация и проведение тематических выставок, творческих работ учащихся - до 250% от должностного оклада;
- * высокая результативность педагогической (профессиональной) деятельности, отмеченная в приказах Управления образования, администрации города, области и т.д - до 100% от должностного оклада;
- * содержание и поддержка системы дополнительных занятий для слабоуспевающих обучающихся- до 50% от должностного оклада;
- * активная работа с общественными организациями по воспитанию школьников, внедрение оптимальных форм и методов воспитания школьников- до 60% от должностного оклада;
- * успешное руководство детскими творческими проектами-от 50%-100% от должностного оклада;
- * высокая культура работы с родителями - до 50% от должностного оклада;
- * высокое качество проведения внеклассных мероприятий, в том числе в группах продленного дня и по плану внеурочной деятельности- до 50% от должностного оклада;
- * результативность работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся, мониторинга достижений учащихся- до 50% от должностного оклада;
- * эффективное психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса, результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися- от 50% -100% от должностного оклада;

- *результативность качества освоения учебных программ по итогам четверти, полугодия, года- до 150% от должностного оклада;
- *качественная организация дежурства по школе в условиях санитарно-эпидемиологического неблагополучия -50% от должностного оклада;
- * эффективная и качественная организация различных форм обучения (семейное, обучение на дому, дистанционное обучение)- 100% от должностного оклада;

Работникам бухгалтерии, экономических, кадровых служб, программисту основанием для стимулирующих выплат являются:

- *своевременное и качественное предоставление отчетности - до 100% от должностного оклада;
- *разработка новых программ - до 50% от должностного оклада;
- *разработка положений - до 25% от должностного оклада;
- *подготовка экономических расчетов - до 30% от должностного оклада;
- *качественное ведение документации - до 100% от должностного оклада;
- *высокая эффективность, результативность труда - до 200% от должностного оклада;
- *интенсивность и напряженность - до 150% от должностного оклада;
- *призовое место в рейтинге общеобразовательных учреждений г.Волгодонска- до 150% от должностного оклада;
- * отсутствие нарушений при проведении внешних контрольных мероприятий по санитарно-эпидемиологическому надзору, Госпожнадзору, антитеррору, независимому муниципальному финансовому контролю и т.д. по итогам месяца, квартала, полугодия, года - до 100% от должностного оклада;
- *качественная подготовка экономических расчетов, выполнение мероприятий по укреплению финансово-хозяйственной дисциплины- до 50% от должностного оклада;
- * отсутствие обоснованных обращений работников школы по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций- до 50% от должностного оклада;
- * эффективная и качественная работа с официальным сайтом школы-100% от должностного оклада;

Зам. директора по АХЧ, зав. производством, младшему обслуживающему персоналу(рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, сторож, уборщик служебных помещений и др.), работникам столовой основанием для стимулирующих выплат являются:

- *проведение генеральных уборок - до 50% от должностного оклада;
- *содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН - до 100% от должностного оклада;
- *оперативность выполнения заявок по устранению технических и других неполадок - до 100% от должностного оклада;
- *выполнение ремонтных работ по подготовке школы к новому учебному году - до 250% от должностного оклада;

- *за работу сверх норм, в том числе озеленение школы и пришкольного участка - до 60% от должностного оклада;
- * высокая эффективность, результативность труда - до 200% от должностного оклада;
- *интенсивность и напряженность - до 200% от должностного оклада;
- *организация и контроль качества горячего питания учащихся, высокое качество приготовления пищи и культуры обслуживания- до100% от должностного оклада;
- *высокий уровень организации горячего питания, пропаганда здорового питания в условиях санитарно-эпидемиологического неблагополучия- до100% от должностного оклада;
- *эффективный контроль за поставкой качественной продукции-от 20%-100% от должностного оклада;
- *отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, учителей- до 100% от должностного оклада;
- *отсутствие замечаний, взысканий, выговоров со стороны администрации- до 50% от должностного оклада;
- *отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора- до 100% от должностного оклада;
- * высокий уровень выполнения функционала сторожа, своевременное информирование администрации школы о возникающих чрезвычайных ситуациях, нарушениях и неисправностях, в условиях санитарно-эпидемиологического неблагополучия- до100% от должностного оклада;
- *укрепление учебно-материальной базы , обеспечение образцового содержания и сохранности школьного имущества и учебных кабинетов- до 50% от должностного оклада;
- * досрочное и качественное выполнение заданий; своевременное выполнение плановых работ, имеющих важное значение для школы- до 70% от должностного оклада;
- * отсутствие нарушений при проведении внешних контрольных мероприятий по санитарно-эпидемиологическому надзору, Госпожнадзору, антитеррору, независимому муниципальному финансовому контролю и т.д. по итогам месяца квартала, полугодия, года - до 100% от должностного оклада;
- *своевременная подготовка школы к новому учебному году, эксплуатации в осенне-зимний период- до 150% от должностного оклада;
- *выполнение мероприятий по рациональному и экономному использованию энергоресурсов- до 50% от должностного оклада;
- * обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный режим, режим подачи питьевой воды и т.д.) -50% от должностного оклада;
- * отсутствие обоснованных обращений работников школы по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций- до 60% от должностного оклада;

Педагогу-психологу, социальному педагогу, зав.библиотекой, библиотекарю основанием для стимулирующих выплат являются:

- *эффективная реализация программ коррекционно-развивающей, социально-педагогической работы с учащимися - до 100% от должностного оклада;
- *интенсивность и напряженность - до 200% от должностного оклада;
- *снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних - до 50% от должностного оклада;
- *сохранение контингента обучающихся - до 50% от должностного оклада;
- *организация, успешное проведение семинаров, методических совещаний, конференций, круглых столов, и др. муниципального, регионального и всероссийского уровней - до 100% от должностного оклада;
- *высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.) - до 50% от должностного оклада;
- *отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций - до 100% от должностного оклада;
- * высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения как формы культурного досуга, оформления тематических выставок- от 20% до 100% от должностного оклада;
- *организация трудовой деятельности учащихся во внеурочное время- от 30% до 70%;
- *эффективное психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса, результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися- от 50%-100% от должностного оклада;

3. Порядок премирования работников школы

Премирование работников школы может производиться по итогам работы за год, полугодие, четверть, месяц, по результатам смотров, конкурсов, олимпиад и иных мероприятий, по итогам семинаров, аттестации и т.д.

Премии работникам выплачиваются в соответствии с приказом по школе, основанием для которого являются служебные записки заместителей директора и других руководителей структурных подразделений школы с ходатайством о премировании работника.

Премирование руководителя школы производится в порядке, утвержденном Управлением образования г. Волгодонска, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Премияльные выплаты осуществляются на основании приказа руководителя и не являются обязательными выплатами.

Работники, допустившие нарушение своих должностных обязанностей и имеющие дисциплинарное взыскание, лишаются премиальных выплат частично или в полном объеме.