

Принято:
Протокол педагогического совета
от 10.12.2015 № 12
Председатель Медв А.Г.Медведева



Согласовано:
Протокол Профсоюзного комитета
от 14.12.2015 № 10
Председатель Обрядина Ю.И.Обрядина

Положение о премировании работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ, Уставом МБОУ «Подболотная СОШ» (далее – Учреждение), в целях регулирования порядка и условий установления и выплат премий работникам (далее – Работники).

1.2. Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в том числе за работу в ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда.

1.3. Премирование Работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения.

1.4. Премирование Работников производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения или при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения. Премирование Работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения или при отсутствии экономии фонда оплаты труда Учреждения.

1.5. Размеры премий Работников устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.

1.6. Премирование Работников не производится в случаях:

- наличия у Работника дисциплинарного взыскания в течение всего срока действия дисциплинарного взыскания.
- за период нетрудоспособности Работника.

1.7. Размеры премий Работников подлежат снижению в следующих случаях:

- нарушение Устава школы, Правил внутреннего распорядка и других локальных актов школы – от 30 % до 70 % размера премии;
- нарушение трудовой дисциплины – от 30 % до 40 % размера премии;
- некачественное выполнение должностной инструкции (функциональных обязанностей) – от 30 % до 60 % размера премии;
- несоблюдение требований по ведению документации – от 20 % до 40 % размера премии;
- низкие результаты образовательной деятельности – от 40 % до 70 % размера премии;

- низкое качество хозяйственной деятельности (для обслуживающего персонала) – от 40% до 70 % размера премии;
- низкий уровень исполнительской дисциплины – от 20 % до 50 % размера премии.

2. Порядок премирования Работников

2.1. Директор Учреждения рассматривает документы на премирование Работников, составленные на основе анализа результатов деятельности Работников Учреждения, при наличии на них соответствующей визы заместителей директора (отчетов работников, заключения комиссий, справок о результатах проверок, служебных записок, информации о проведенных мероприятиях, результатах проверок выполнения порученной работы, результатов смотров и т.д.) и направляет их на рассмотрение в премиальную комиссию.

2.2. Премирование Работников производится одновременно, ежемесячно или ежеквартально по результатам труда Работника за месяц или квартал либо при наступлении знаменательного события при условии:

- отсутствия случаев нарушений трудовой дисциплины;
- отсутствия случаев нарушений техники безопасности и охраны труда;
- выполнения требований должностных инструкций;
- выполнения условий Трудового договора;
- соблюдения Устава школы;
- выполнения Правил внутреннего трудового распорядка;
- отсутствия замечаний к исполнительской дисциплине;
- отсутствия обоснованных жалоб на Работника.

2.3. Ежемесячное или ежеквартальное премирование Работников производится на основании сводного по всем Работникам приказа по Учреждению, в котором указываются размеры ежемесячных или ежеквартальных премий по каждому Работнику.

2.4. Единовременное премирование производится на основании приказа по Учреждению, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.

2.5. Депремирование или снижение размера ежемесячной или ежеквартальной премии Работника осуществляется на основании приказа по Учреждению, в котором указываются причины депремирования или снижения размера ежемесячной или ежеквартальной премии Работника и размер снижения премии.

3. Показатели премирования работников

3.1. Ежемесячное или ежеквартальное премирование Работников производится по следующим показателям:

3.1.1. Педагогическим работникам (учителям, воспитателям, педагогам дополнительного образования) за:

- высокий уровень преподавания с использованием активных методов обучения, технических средств обучения;
- разработку и внедрение авторских программ, утвержденных в установленном порядке;
- использование на занятиях современных образовательных, в том числе информационно-коммуникационных технологий;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);
- организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья Учащихся;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у Учащихся, родителей и общественности;

- добросовестное выполнение обязанностей дежурного по учреждению и уровень организации дежурства класса (группы) по учреждению;
- участие совместно с обучающимися в районных и областных мероприятиях;
- активную работу с обучающимися по развитию у них навыков научно-исследовательской, творческой деятельности;
- своевременное и качественное планирование образовательного процесса;
- качество диагностической, аналитической функции педагога (по аналитическим справкам);
- результативное участие педагогов и детей в конкурсах, смотрах, соревнованиях, олимпиадах;
- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- позитивные результаты внеурочной деятельности Учащихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня);
- позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества Учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений Учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их решения);
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел Учащихся и т.д.);
- обобщение и распространение своего педагогического опыта;
- участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предмета;
- высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж школы у Учащихся, родителей, общественности;
- отсутствие пропусков обучающимися уроков без уважительной причины,
- эффективное использование на уроке и во внеклассной работе здоровьесберегающих технологий;
- эффективную работу по методической теме школы;
- высокое качество методической работы;
- образцовое содержание и оснащение кабинета;
- организацию и проведение работы по ПДД с обучающимися;
- организацию и проведение работы по противопожарной безопасности с обучающимися;
- организацию и проведение летней трудовой практики;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе совещаний и т.д.);
- успешное руководство выпускным классом;
- качественную работу в оздоровительном лагере;
- организацию сотрудничества с родителями;
- оформительские работы в школе;
- содействие школьному самоуправлению;
- результативную работу по адаптации Учащихся;
- обслуживание компьютеров;
- организацию и проведение текущего ремонта школы;

- подготовку информационных материалов для сайта школы;
- дополнительные занятия с обучающимися;
- обслуживание средств вычислительной техники (при отсутствии штатной должности по обслуживанию техники);
- руководство профсоюзной организацией;
- проведение работы по дополнительным образовательным программам;
- организацию профессиональной ориентации с обучающимися;
- подготовку Учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам;
- наставничество.

3.1.2. Заместителям директора по учебно-воспитательной работе, заведующей структурным подразделением «Группы дошкольного образования», старшей вожатой, социальному педагогу за:

- организацию предпрофильного и профильного обучения;
- высокое качество выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;
- высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы;
- качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой;
- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
- эффективный контроль за ходом образовательного процесса;
- качественное и своевременное ведение аналитической, отчетной и иной документации;
- качественную подготовку школы к новому учебному году;
- подготовку и создание условий к летней оздоровительной кампании;
- организацию и проведение текущих и капитальных ремонтов;
- организацию и проведение хозяйственной деятельности школы и материально-технического обеспечения;
- организацию и руководство реализацией комплексного проекта модернизации образования;
- организацию и проведение работы с опекаемыми детьми;
- сохранение контингента Учащихся;
- организацию и проведение работы по социальному страхованию;
- организацию и проведение работы по охране труда и технике безопасности;
- организацию и проведение работы по противопожарной безопасности;
- высокий уровень аттестации педагогических работников школы;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- качественную организацию профилактической работы;
- высокий уровень исполнительской дисциплины.

3.1.3. Библиотекаря за:

- высокую читательскую активность Учащихся;
- пропаганду чтения как формы культурного досуга;
- участие в общешкольных и районных мероприятиях;
- оформление тематических выставок;
- организацию и проведение работы с библиотечным активом, работы по вывозу учебной литературы;
- выполнение плана работы библиотекаря;

- планирование комплектования библиотечного фонда.

3.1.4. Обслуживающему персоналу за:

- проведение генеральных уборок;
- высокое качество работы;
- увеличение объема работ;
- эффективность и качество выполняемых работ;
- эффективность работы по экономии электроэнергии, воды;
- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение норм охраны труда и техники безопасности;
- подготовку школы к новому учебному году, проведение текущего ремонта;
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

3.1.5. Секретарю-машинистке за:

- высокое качество ведения документации;
- качественное ведение электронного документооборота;
- интенсивность работы.

3.1.6. Социальному педагогу за:

- своевременное и качественное ведение банка данных Учащихся, охваченных различными видами контроля;
- результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися;
- своевременное и качественное ведение документации;
- организацию и проведение работы с опекаемыми детьми.

3.1.7. Главному бухгалтеру, бухгалтеру за:

- своевременное и качественное представление отчетности;
- обеспечение целевого использования бюджетных средств;
- отсутствие обоснованных замечаний контролирующих органов;
- качественное ведение документации;
- отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности;
- разработку новых программ, положений, подготовку экономических расчетов;
- отсутствие нарушений финансовой дисциплины.

3.1.8. Заведующему хозяйством за:

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- отсутствие обоснованных замечаний контролирующих органов;
- своевременное устранение нарушений по заявкам Работников Учреждения в течение учебного года;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.

3.1.9. Водителю, другим работникам административного хозяйственного персонала за:

- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей;
- соблюдение техники безопасности и охраны труда;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;
- оперативность в устранении аварийных ситуаций;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства;
- выполнение дополнительного объема работ;
- проявление личной инициативы в выполнении порученной работы;

- обеспечение сохранности вверенной техники, технических средств и своевременное их обслуживание;
- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта;
- наличие нескольких направлений подвоза Учащихся;
- обеспечение безопасных перевозок;
- отсутствие ДТП, замечаний;
- работу без аварий и дорожно-транспортных происшествий.

3.2. Единовременное премирование Работников производится:

3.2.1. При наступлении знаменательного события или юбилея как в жизни страны и трудового коллектива Учреждения (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея Учреждения, празднование Нового года и т.п.), так и конкретного Работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения: 50, 55 лет и далее каждые 5 лет).

3.2.2. Работники Учреждения, имеющие трудовые заслуги и не имеющие дисциплинарных взысканий, в обязательном порядке премируются к юбилейным датам и в связи с выходом на пенсию;

3.2.3. По результатам участия в конкурсах педагогического мастерства;

3.2.4. За качественное проведение открытого мероприятия для педагогических работников (мастер-класс, семинар и др.);

3.2.5. За представление своего педагогического или управленческого опыта в печати;

3.2.6. За подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, НПК на районном, региональном и федеральном уровнях.

4. Премирование Руководителя Учреждения

4.1. Руководителю Учреждения премия выплачивается на основании приказа Управление образования Бабушкинского муниципального района.

4.2. Показатели деятельности Руководителя Учреждения при установлении выплат премий за интенсивность и высокие результаты работы:

Показатели
Сохранение контингента Учащихся (кроме выбытия по уважительным причинам)
Охват дополнительным образованием детей, организация различных форм внеклассной и внешкольной работы
Организация проживания Учащихся в пришкольном интернате (общежитии)
Организация подвоза Учащихся
Совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков
Наличие в учреждении медиатеки, медиазала, автоматизированных рабочих мест учителей (преподавателей), локальной сети
Создание на базе общеобразовательного учреждения пункта проведения единого государственного экзамена
Выполнение требований к оформлению учреждения, кабинетов и состоянию территории учреждения
Наличие в учреждении органов государственно-общественного характера управления
Личное участие руководителя в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях

(выступления, организация выставок и т.д.)
Наличие собственных публикаций
Доля Учащихся, охваченных горячим питанием
Охват Учащихся спортивно-массовой работой и ее результативность
Организация отдыха и оздоровления Учащихся в каникулярное время

4.3. Показатели деятельности Руководителя Учреждения при установлении надбавок за качество выполняемых работ:

Показатели
Создание для Учащихся старшей ступени возможности выбора профиля обучения или индивидуального учебного плана
Общее количество и виды современных педагогических технологий, используемых в учебном процессе
Доля педагогов в учреждении, использующих современные педагогические технологии по предметам (в том числе компьютерные и Интернет-технологии)
Доля педагогов в учреждении, работающих по инновационным программам и участвующих в экспериментальной работе
Результаты инновационной образовательной деятельности (презентация инновационного и актуального педагогического опыта на конференциях, семинарах, совещаниях, педагогических чтениях и других мероприятиях): на муниципальном уровне; на областном уровне; на окружном уровне; на федеральном уровне
Использование лицензионных программ автоматизации процессов управления
Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса и др.)
Отсутствие обоснованных замечаний контролирующих органов и принятие своевременных управленческих решений по их устранению
Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонтов
Укомплектованность учреждения педагогическими кадрами, их качественный состав (соответствие образования и уровня квалификации преподаваемому предмету)
Стабильность педагогического коллектива, привлечение молодых специалистов
Доля педагогов в учреждении, имеющих ученую степень
Доля педагогических и руководящих работников в учреждении, повысивших квалификацию на образовательных курсах и прошедших различные формы межкурсовой подготовки, в том числе в области

информационно-коммуникационных технологий
Состояние нормативной правовой базы для функционирования и развития образовательного учреждения
Наличие доступной и открытой информации об учреждении (сайт, пресса учреждения, ежегодные публичные доклады)
Отсутствие нарушений действующего законодательства, в том числе Трудового кодекса Российской Федерации
Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (качество ведения документации, своевременное представление отчетности и др. материалов)
Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций
Наличие и реализация в учреждении Программы здоровья, в том числе системы профилактики заболеваний, негативных зависимостей и т.д.
Соблюдение техники безопасности и охраны труда (отсутствие фактов травматизма при организации образовательного процесса, отсутствие нарушений охраны труда)
Степень соответствия среднего балла успеваемости Учащихся общеобразовательных учреждений по типам (видам) классов, полученного при завершении II и III ступеней обучения, среднему баллу по результатам государственной (итоговой) аттестации
Доля победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций различных уровней в сравнении со среднеобластными и (или) средними показателями по муниципальному району (городскому округу) для соответствующих типов (видов) образовательных учреждений
Доля выпускников, награжденных медалями (получивших документы об образовании «с отличием»), в сравнении со среднеобластными и (или) средними показателями по муниципальному району (городскому округу) для соответствующих типов (видов) образовательных учреждений
Доля выпускников от числа поступавших, которые продолжили обучение в учреждениях: начального и среднего профессионального образования; высшего профессионального образования
Динамика правонарушений, в том числе снижение количества Учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися

4.4. Премирование Руководителя по результатам за квартал производится за выполнение в текущем квартале следующих показателей:

- Осуществление эффективного руководства образовательной и воспитательной деятельностью учреждения.
- Осуществление эффективного руководства финансово-хозяйственной и учебно-производственной деятельностью учреждения.
- Осуществление профориентационной деятельности, обеспечение сохранности контингента Учащихся.

- Соблюдение трудового законодательства, обеспечение охраны труда Учащихся и работников.

- Соблюдение дисциплины: трудовой, исполнительской.

4.5. Премирование Руководителя за учебный год производится за выполнение следующих показателей:

- Выполнение учебных планов и программ и планов воспитательной работы.

- Выполнение плана производственной деятельности.

- Выполнение контрольных цифр приема, выпуска, трудоустройство выпускников.

- Обобщение и внедрение передового педагогического опыта, новых форм организации и управления учебным процессом.

4.6. Размеры и порядок премирования

4.6.1. Премии за квартал по настоящему Положению выплачиваются в размере до 75% должностного оклада за счет бюджетных денежных средств и до 125 % должностного оклада за счет средств от приносящей доход деятельности.

4.6.2. По результатам работы за учебный (календарный) год премии выплачиваются в размере до 4-х должностных окладов за счет средств от приносящей доход деятельности.

4.6.3. За выполнение заданий особой сложности и особо важных заданий размер премии (за квартал, за учебный (календарный) год) верхними пределами может не ограничиваться.

4.6.4. Лишение премии или снижение ее размера за квартал производится по итогам работы за текущий квартал в соответствии с показателями, понижающими размер премии, за учебный (календарный) год – по итогам работы за учебный (календарный) год в соответствии с показателями, понижающими размер премии.

4.6.5. При недостаточности денежных средств в фонде оплаты труда размер премии может быть уменьшен.

4.6.6. Основанием для начисления и выплаты премии за квартал и учебный (календарный) год является приказ, подготовленный по результатам отчетов о выполнении показателей премирования, которые Учреждение представляет в муниципальное учреждение «Управление образования Бабушкинского муниципального района» не позднее 10 числа месяца, следующего за текущим кварталом (годом).

Приказ о премировании за квартал должен быть подписан не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

4.6.7. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- очередных и учебных отпусков;
- повышения квалификации.

4.6.8. Руководителю, проработавшему неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившему трудовой договор в связи с переводом на другую работу в образовательное учреждение, выходом на пенсию, увольнением в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением штата и по другим уважительным причинам, выплата премии производится из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде.

4.6.9. Помимо премий за показатели, указанные в настоящем Положении, Руководителю могут выплачиваться единовременные вознаграждения (по итогам смотров-конкурсов среди образовательных учреждений, за проведение олимпиад, выставок, конференций, семинаров и т.п., а также в связи с юбилейными датами Учреждения, Руководителя, награждением Руководителя государственными и

ведомственными наградами, профессиональным праздником Международным Днем учителя, Днем защитника Отчества, Международным женским днем).

Единовременные вознаграждения Руководителю Учреждения выплачиваются по приказу муниципального учреждения «Управление образования Бабушкинского муниципального района» за счет экономии по фонду оплаты труда.

4.6.10. Повышение премии за учебный (календарный) год Руководителю Учреждения может производиться в соответствии с показателями настоящего Положения, в размере до 25% от назначенной премии за счет средств от приносящей доход деятельности.

4.6.11. Показатели, понижающие размер премии за квартал Руководителю Учреждения

Показатели	Размер снижения
1. Невыполнение плана работы	до 100 %
2. Выбытие Учащихся по неуважительной причине до окончания срока обучения (в процентном отношении к контингенту): 1-2 % 2-4 % свыше 4 %	 до 30 % до 50 % до 100 %
3. Нарушение дисциплины: - трудовой - исполнительской	 до 100 % до 100 %
4. Нарушения финансово-хозяйственной деятельности, необеспечение условий по сохранности имущества	до 100 %
5. Наличие травматизма среди Учащихся и работников	до 100 %
6. Нарушение трудового законодательства	до 100 %

