
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 17 города-курорта Кисловодска

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ № 17

_____ В.Ф. Сало
_____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 17

_____ Е.Н. Буров
_____ 20__ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 17
ГОРОДА-КУРОРТА КИСЛОВОДСКА (МБОУ СОШ № 17)
(введено в действие с 01.01.2015 года)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со ст.50 Гражданского кодекса РФ и Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ. Приказ Министерства СК от 30.08.2013 № 784-пр «По оплате труда.

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 МБОУ СОШ № 17, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 17, а также за счет средств от оказания платных дополнительных образовательных услуг.

1.4. Премирование работников производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 17 или при наличии экономии фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 17. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ № 17 или при отсутствии экономии фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 17.

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

1.6. Решение о премировании работников и размере премирования принимается на основании предложений руководителей школьных методических подразделений и оформляется приказом директора. Премии максимальными размерами не ограничены

1.7. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

1.8. Премирование работников не производится в случае наличия у работника оснований, указанных в разделе 5 настоящего Положения, в течение периода действия дисциплинарного взыскания.

1.9. Ответственность за распределение премиального фонда оплаты труда в строгом соответствии с нормативными документами и локальными актами МБОУ СОШ № 17 несет руководитель МБОУ СОШ № 17.

1.10. Начисление премии бухгалтером МБОУ СОШ № 17 производится при наличии финансовых средств стимулирующего фонда оплаты труда и приказа руководителя МБОУ СОШ № 17. Премия выдается работнику МБОУ СОШ № 17 вместе с авансом или заработной платой в установленные сроки.

2. Цели и задачи установления премий

2.1. Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдении трудовой дисциплины

2.2. Установлением премий работникам школы решаются следующие задачи:

2.2.1. Стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий.

2.2.2. Повышение авторитета и имиджа школы у обучающихся, родителей, общественности.

2.2.3. Обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины.

2.2.4. Стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.

3. Порядок премирования работников

3.1. Премирование работников может производиться:

- за основные результаты работы (по итогам работы за определенный период – месяц, учебная четверть, триместр, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- по итогам выполнения особо важных и срочных работ;

- единовременно.

3.2. Премирование работников за основные результаты работы производится на основании сводного по всем работникам приказа по МБОУ СОШ №17, в котором указываются размеры ежемесячных или ежеквартальных премий по каждому работнику.

3.3. Единовременное премирование, либо по итогам выполнения особо важных и срочных работ производится на основании приказа по МБОУ СОШ №17, в котором указывается размер премии и показатели премирования.

3.4. При премировании могут учитываться:

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБОУ СОШ №17;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБОУ СОШ №17;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и другие показатели.

3.5. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые:

- при подготовке объектов к учебному году;
- устранении последствий аварий;
- при подготовке и проведении международных, российских, региональных, межмуниципальных, муниципальных, школьных мероприятий научно-методического, социально-культурного, спортивного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

4. Показатели премирования работников

4.1. Премирование работников за основные результаты работы производится по следующим показателям:

4.1.1. Педагогическим работникам (учителям, воспитателям групп продленного дня, педагогу-психологу, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, социальному педагогу) за:

- за непосредственное участие и результативность в реализации Приоритетного национального проекта «Образование», федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;
- достижение учащимися высоких результатов в обучении в сравнении с

- предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- результаты исследовательской деятельности обучающихся в сравнении с предыдущим периодом;
 - за результаты участия педагогов в школьных, муниципальных и краевых профессиональных конкурсах «Учитель года», «Самый классный, классный» и других;
 - за результативность участия в инновационной деятельности, ведение научно-экспериментальной, методической работы, результативность участия;
 - результативность дополнительной работы с одаренными детьми в сравнении с предыдущим периодом;
 - разработка индивидуальных авторских программ, индивидуальное тематическое планирование в рамках государственного стандарта, их реализация в учебном процессе, результативность;
 - внедрение новых технологий, в том числе информационных;
 - снижение количества учащихся в сравнении с предыдущим учебным годом, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;
 - снижение пропусков учащимися уроков без уважительных причин;
 - подготовка победителей и призеров Всероссийских, областных, межмуниципальных и городских олимпиад, конкурсов, конференций различной направленности;
 - результативность от проведенных мероприятий по профилактике вредных привычек среди обучающихся, воспитанников;
 - распространение передового педагогического опыта;
 - высокая исполнительская дисциплина;
 - своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации;
 - отсутствие травматизма в учебно-воспитательном процессе;
 - результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися, воспитанниками;
 - своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;
 - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;
 - отсутствие случаев экстремизма и вандализма среди молодежи;
 - результативность участия в городских, межмуниципальных, областных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях, в том числе – дистанционных;

- результативность работы с детьми «группы риска»;
- результативность работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья;
- разработка эффективных методов спортивной подготовки обучающихся, их реализация;
- иные результаты работы.

4.1.2. Заместителю директора по учебно-воспитательной, воспитательной работе за:

- своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации;
- результативность управленческих решений;
- 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) учебного, воспитательного процессов, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы;
- качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- качественную организацию профилактической работы;
- отсутствие травматизма в учебно-воспитательном процессе;
- результативность участия в городских, межмуниципальных, областных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях, в том числе – дистанционных;
- иные результаты работы.

4.1.3. Заместителю директора по административно-хозяйственной работе за:

- результативность управленческих решений;
- своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации;
- качественную подготовку МБОУ СОШ №17 к зимнему сезону;
- оперативную работу по своевременному и качественному исполнению смет доходов и расходов МБОУ СОШ №17;
- иные результаты работы.

4.1.4. Педагогу-библиотекарю за:

- своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации;
- высокую читательскую активность обучающихся;
- пропаганду чтения как формы культурного досуга;

- участие в общешкольных и муниципальных мероприятиях;
- качественное оформление тематических выставок;
- планирование комплектования библиотечного фонда.

4.1.5. Заведующей канцелярией, специалисту по кадрам за:

- высокое качество ведения документации;
- интенсивность работы;
- иные результаты работы.

4.1.6. Работникам бухгалтерии за:

- своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации;
- оперативную работу по своевременному и качественному исполнению смет доходов и расходов МБОУ СОШ №17;
- результативность управленческих решений;
- разработку новых программ, положений, подготовку экономических расчетов;
- качественное ведение документации;
- иные результаты работы.

4.1.7. Работникам учебно-вспомогательного персонала за:

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

4.1.8. Работникам обслуживающего персонала за:

- качественное проведение генеральных уборок;
- высокое качество работы;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- работу без аварий;
- иные результаты работы.

4.1.9. Руководителю МБОУ СОШ №17 премия выплачивается на основании приказа Управления образования администрации города-курорта Кисловодска.

4.2. Единовременное премирование работников может производиться:

4.2.1. При наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива школы (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея МБОУ СОШ №17, Дня знаний), так же и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения: 50 лет и далее каждые 5 лет);

- 4.2.2. По результатам участия в конкурсах педагогического мастерства;
- 4.2.3. За качественное проведение открытого мероприятия для педагогических работников (мастер-класс, семинар и др.);
- 4.2.4. За представление своего педагогического или управленческого опыта в печати;
- 4.2.5. Подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов.

5. Перечень нарушений в работе, при которых работник не может быть премирован.

Перечень нарушений, упущений в деятельности, при которых работники не могут быть премированы:

- 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 устных или письменных жалоб;
- ухудшение качества оказываемой образовательной услуги.
- наличие дисциплинарного взыскания в течение года;
- случаи детского травматизма во время образовательного процесса в МБОУ СОШ № 17;
- нарушение этики поведения и субординации.

