**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**ШИМБИЛИКСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА**

Утверждено Принято на собрании

приказом директора трудового коллектива работников

от 02.09.2015г № 37 п.1 протокол № 1 от 31.08.2015г

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о премировании работников**

**МОУ Шимбиликская СОШ**

**1**

**Общие положения**

1. 1. Настоящее положение регламентирует порядок морального и материального поощрения работников МОУ Шимбиликская СОШ (далее – ОУ) осуществляемого в целях  усиления  их  заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы  при  решении  актуальных задач модернизации образования, укреплении материально-технической базы школы, создании  современных условий для успешной реализации образовательной программы школы, достижения  оптимального качества образовательных результатов.

1.2.  Для реализации  поставленных целей в ОУ вводятся следующие      виды  морального и материального поощрения  работников:

* объявление благодарности в приказе директора с занесением в трудовую книжку;
* награждение Почётной грамотой МОУ Шимбиликская СОШ
* представление к награждению Почётной грамотой Администрацией муниципального района «Красночикойский район», Комитета Образования, Почётной грамотой Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края, Почётной грамотой Министерства образования Российской Федерации;
* представление к награждению отраслевым нагрудным знаком «Почётный работник общего образования Российской   Федерации»;
* представление к присвоению государственных наград, почётного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
* премии за  достижение высоких результатов в профессиональной деятельности;
* премии за  достижение  высокой эффективности  в работе;
* премии за продуктивность деятельности, направленной на повышение  качества образовательного процесса в МОУ Шимбиликская СОШ

1.3. Настоящее Положение устанавливает виды, условия и размеры премиальных выплат работникам школы.

Положение о премировании распространяется на администрацию, учителей, а также всех сотрудников школы, как основных работников, так и совместителей, за фактически отработанное время, на временных работников положение не распространяется.

* 1. Премирование работников школы производится по итогам работы за квартал.
	2. Премирование работников производится за счет и в пределах премиального фонда оплаты труда (10% от ФОТ) МОУ Шимбиликская СОШ, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда МОУ Шимбиликская СОШ.

1.6. Премиальные выплаты и поощрения педагогическим работникам облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

1.7. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией школы каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения образовательным  учреждением  уставных задач и договорных обязательств

* 1. Премирование работников по результатам их труда есть *право*, а *не обязанность администрации* и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательного  учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования. Решение о премировании работников и размере премирования оформляется приказом директора.

 1.9.          При оценке труда работника ОУ  учитываются  следующие показатели качества:

* проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
* сохранение контингента учащихся;
* работа по сохранению и укреплению здоровья  учащихся, организация школьного питания;
* выполнение особо важной для ОУ работы;
* результативное участие в мероприятиях школьного, муниципального и других уровней;
* руководство внеурочной деятельностью обучающихся по предмету;
* успешное выполнение плановых показателей;
* применение современных технологий обучения и воспитания;
* активная работа с общественностью;
* создание и реализация планов и программ обеспечения качества образования;
* отсутствие нарушений трудовой дисциплины и соблюдение норм педагогической этики;
* активное участие в общественной жизни ОУ, организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ОУ;
* работа по развитию общественно-государственного управления ОУ;
* -   эффективная работа с родителями;
* работники школы могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения (50-,55-,60-,65-,70-,75-,летие) и в связи с уходом на пенсию

**2.Порядок представления к награждению**

2.1. Представление к награждению Почётными грамотами разного уровня, а  также представление к  награждению отраслевым нагрудным знаком  «Почётный работник общего образования Российской Федерации» и присвоению  почётного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» производится последовательно от  уровня к уровню и в соответствии с положением о наградах в сфере образования:

**3.**       **Порядок установления и осуществления поощрительных выплат (премий)**

3.1.     Премиальные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда. Премирование труда работников ОУ основываются на показателях качества и результативности на основании Положения «О премировании (моральном и материальном поощрении) работников МОУ Шимбиликская СОШ»

Условиями рассмотрения кандидатур работников для назначения премиальных выплат является:

-   отсутствие дисциплинарных административных взысканий за истекший период;

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;

- прохождение повышения квалификации в течение последних трех лет;

- отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время учебно-воспитательного процесса за истекший период;

- высокий уровень исполнительской дисциплины

 3.2.          Премиальный фонд определяется на текущий финансовый период.

3.3.Основанием для установления разовых поощрительных выплат (премий) работникам ОУ являются следующие *качественные показатели:*

 Критерии для установления премиальных выплат

(1 раз в квартал)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии | Отчет о выполнении (заполняется учителем) | Баллы(0-3)(заполняется комиссией) |
| 1 | Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций разного уровня  |  |  |
| 2 | Проведение уроков высокого качества (открытых уроков) *(новые технологии, применение ИКТ)* |  |  |
| 3 | Итоговая аттестация. Результаты  |  |  |
| 4 | Положительная динамика успеваемости и качества знаний (по результатам мониторинга по предметам за четверть) |  |  |
| 5 | Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности |  |  |
| 6 | Образцовое содержание кабинета:*- наполнение учебно-наглядного, электронного материала (программы, эл. справочники, энциклопедии, обуч. комп. программы);**- учебно-метод. литературы, УМК;**- паспорт кабинета, журнал по ТБ, инструкции;**- чистота, порядок в кабинете.* |  |  |
| 7 | Высокий уровень дисциплины (своевременная работа по входящим документам, заполнение журналов, личных дел) |  |  |
| 8 | Участие в семинарах, конференциях разного уровня. Прохождение КПК. |  |  |
| 9 | Работа по адаптированным образовательным программам с учащимися с ОВЗ (у.о.у.) |  |  |
| 10 | Подвоз на личном транспорте (конкурсы, мероприятия, олимпиады, конференции) |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
|   | ***Заместители  директора:***-  высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса – системы оценки качества образования в ОУ;- инновационную деятельность школы;- внедрение ФГОС второго поколения**-** качественная организация предпрофильного и профильного обучения; -  высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;-  качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ОУ;-  сохранение контингента учащихся;- высокий уровень организации аттестации педагогических работников ОУ;-    поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;-отсутствие предписаний Рособрнадзора***Заведующему хозяйством и другим представителям учебно-вспомогательного персонала:*****-** оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса;-  качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в школе (температурный, световой режим, режим подачи  питьевой воды  и т.д.);-  качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;- высокое качество организации работы по обеспечению санитарно-гигиенических норм в школе в соответствии с СанПиН;- своевременное и качественное предоставление отчетности;- качественное ведение документации;***Педагогу-библиотекарю:*****-** высокая читательская активность обучающихся;- участие в общешкольных и городских мероприятиях, оформление тематических выставок, организация  мероприятий по пропаганде чтения как формы культурного досуга;***Младшему обслуживающему персоналу:***- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;- обеспечение безопасности перевозки детей;- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта;- своевременное информирование о нестандартных ситуациях администрацию школы;- выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями;- качественное приготовление пищи;- отсутствие замечаний по работе;- проведение генеральных уборок;- соблюдение техники безопасности;- качественное выполнение работ по электробезопасности. |

3.4. Размер премиальной выплаты для каждого педагогического работника рассчитывается следующим образом:

количество баллов, полученных педагогическим работником за отчетный период, умножается на «стоимость» одного балла. «Стоимость» одного балла (СОБ), рассчитывается по формуле:

Сумма, выделенная на премиальные выплаты на отчетный период (СПВ), делится на сумму всех баллов (СБ), начисленных педагогическим работникам за данный квартал.

**СОБ=СПВ:СБ**,

где СОБ – стоимость одного балла; СПВ – сумма премиальной выплаты; СБ – сумма баллов.

3.5. Размер премиальной выплаты (ПВ) для заместителей директора по УВР и ВР рассчитывается следующим образом:

количество баллов (КБ), полученных зам. директора за отчетный период, умножается на «стоимость» одного балла по школе.

3.6. Главному бухгалотеру выплачивается премия до 60% должностного оклада;

3.7. Премиальные выплаты техническим работникам выплачиваются:

- воспитателям ДОУ, музыкальному руководителю– от 15 до 30%;

- младшим воспитателям – 50%;

- бухгалтеру – 30%;

- секретарю – 20%;

- завхозу, поварам, водителю, мастеру п/о, рабочему по уходу за животными, слесарю-электрику, истоникам ДОУ, машинисту по стирке белья, подсобному рабочему – 10% - 15%;

-сторожам ОУ – 8% - 15%;

- уборщикам служебных помещений – 7% - 15%;

- гардеробщику-вахтеру – 3% - 10%;

3.8. В летний период (июль, август) премиальные выплаты устанавливаются в процентном и денежном выражении ежемесячно по результатам работы (подготовка ОУ к новому учебному году, социальные проекты, отчетность, участие в краевых конкурсах, грантах, творческий отчет школы, подготовка к великим историческим датам).

3.9. Для распределения премий работникам по результатам труда создается комиссия по распределению премиального фонда образовательного учреждения (далее – Комиссия).

3.10. Комиссия создается из представительства от администрации и профсоюзного комитета образовательного учреждения (представительного органа трудового коллектива). Персональный состав Комиссии утверждаются приказом руководителя общеобразовательного учреждения.

3.11. Периодичность заседания комиссии – 1 раз в квартал.

 3.12. Письменные предложения по премированию вносятся руководителем, заместителями руководителя, отвечающими за определённые направления работы, членами комиссии по премированию.

 3.13. Размер премии определяется приказом руководителя учреждения, который издаётся на основании решения премиальной комиссии.

 3.14. Премирование работника, имеющего дисциплинарное взыскание, **не допускается.**

 3.15. Максимальный размер премии по итогам работы в пределах премиального фонда в соответствующем периоде работнику не ограничен.

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

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

 3.17. Работникам, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившим 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. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение**:

* нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
* нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
* нарушение правил ТБ и пожарной безопасности;
* нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
* обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество УВР) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики;
* детский травматизм по вине работника;
* высокий уровень заболеваемости сотрудника и злоупотребление больничными листами;
* рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания, отдыха и т.д.;
* халатное отношение к сохранности МТБ;
* пассивность в участии, отказ от участия в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри школы и на районном, областном уровнях;
* наличие ошибок в ведении документации, несвоевременная отчетность;
* отсутствие результатов в работе с семьями (наличие конфликтных ситуаций),
* нарушение должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов.