

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК



Филиппова М.М.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ СОШ № 1

Торопов И.К.



« ___ » _____ 2015г.

Председатель УС школы



Седалищев Г.А.

« ___ » _____ 2015 г.

ПРИНЯТО:

Общим собранием трудового коллектива

МБОУ СОШ №1

Протокол № ___ от « ___ » _____ 2015г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**О ПРЕМИРОВАНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1 имени Н.Н.Яковлева» г.
Олекминска Олекминского района Республики Саха (Якутия)**

**Положение
о премировании работников МБОУ СОШ № 1 имени
Н.Н.Яковлева г.Олёкминска
Олекминского района РС(Я)**

1. Общие положения

1.3. Положение разработано в целях регламентации доплат из премиального фонда в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) «Об образовании», Уставом образовательного учреждения.

1.4. Положение определяет порядок премирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 имени Н.Н.Яковлева» г. Олёкминска Республики Саха (Якутия)

2. Целью премирования является обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затрачиваемого труда, повышение материальной заинтересованности работников в улучшении качества предоставляемых услуг и конечных результатов работы учреждения.

3. Положение распространяется на работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 имени Н.Н.Яковлева» г. Олёкминска Республики Саха (Якутия)

4. Фонд стимулирования МБОУ СОШ № 1 составляет 30 % от ФОТ (фонда оплаты труда). 5% от премиального фонда составляет премиальный фонд директора. Премиальный фонд директора распределяется приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом школы. Система премиальных выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя выплаты: 30% - от заработной платы ежемесячно каждому педагогическому работнику с высоким уровнем исполнительской дисциплины, высокими показателями эффективности труда, отсутствием дисциплинарных и административных наказаний;

Основанием для премирования педагогического персонала являются следующие критерии: **позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам, результаты подготовки призеров олимпиад, конкурсов, конференций) различного уровня:**

позитивные показатели качества и результативности профессиональной деятельности (разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик и форм обучения; разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий, за пассивное участие и активное участие в конкурсах педагогического мастерства, конференциях, семинарах, выступление на педагогических чтениях, обобщение и распространение опыта, публикация в СМИ/интернете):

- Результаты сдачи ОГЭ, ЕГЭ.

- За качество обученности по итогам контрольных срезов.

позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (отсутствие учащихся, состоящих на внутришкольном учете и учете в комиссии по делам несовершеннолетних; отсутствие пропусков учащимися уроков без уважительной причины; снижение частоты обеспокоенных обращений обучающихся, родителей (законных представителей), педагогических работников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций), отсутствие

травм, зафиксированных актами, во время учебной и внеурочной работы, работа с родителями обучающихся, систематическое и плановое проведение классных часов, проведение мероприятий по сплочению классного коллектива.

- результативность проведения общешкольных мероприятий и участия в районных, республиканских и федеральных мероприятиях и проектах (общественная деятельность педагога);
- Единовременные выплаты, связанные с юбилеями, оказание материальной помощи. Выплаты производятся по мере необходимости по приказу директора с согласованием кандидатур и размера выплат с профкомом и администрацией.
 - юбилярам -- 10 000 рублей;
 - юбилярам (техническим работникам) -- 5 000 рублей.

4.

II. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии и ее лишение (приказ или докладная). Размеры премии работнику могут быть уменьшены от 3% до 20 % по причинам:

- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- однократного несоблюдения этики поведения и неподобающего общения с коллегами, учащимися (воспитанниками) и родителями;
- несвоевременного сообщения администрации школы о произошедшем несчастном случае или конфликтной ситуации;
- наличия обоснованных жалоб со стороны родителей, учащихся и сотрудников;
- опоздания (ухода с рабочего места раньше установленного времени без согласования с администрацией);
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы;
- ошибок в ведении рабочей документации;
- отказ от отработанных невыполнения учебного плана (за время больничного листа, каникул, отгул за свой счет);
- за отсутствие плана урока, несоответствие плана с рабочей программой, неудовлетворительный урок.

5.2. Вознаграждение работнику не выплачивается полностью при (по приказу):

- в однократном грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- систематическом нарушении трудовой дисциплины;
- умышленной порче и потере государственного имущества;
- систематическом нарушении этики поведения и общения;
- детском травматизме по вине работника;
- наложении дисциплинарного взыскания;
- опоздании на рабочем месте, повлекшим за собой несчастный случай с обучающимся (воспитанником) конфликтную ситуацию любого рода.

III. Основанием для дополнительного премирования работников на основании решения управляющего совета учреждения два раза в год (июнь, декабрь) в случае экономии являются критерии и показатели эффективности, качества и результативности профессиональной деятельности. Экономия заработной платы за год распределяется на всех работников школы (АУП, пед. абсорбция, декоративная).

Основанием для премирования педагогического персонала являются следующие критерии:

- **позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам, результаты подготовки призеров олимпиад, конкурсов, конференций) различного уровня:**

Очные (за каждого победителя)	Заочные (не зависимо от количества участников)
городской уровень ---0,5 баллов; районный уровень – 1 балл республиканский уровень – 2 балла российский уровень – 3 балла международный уровень – 4 балла	городской уровень ---0,5 баллов; районный уровень – 0,5 баллов республиканский уровень – 1 балл российский уровень – 2 балла международный уровень – 3 балла

- **позитивные показатели качества и результативности профессиональной деятельности** -
 - разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ,
 - методик и форм обучения – 3 б;
 - разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий – 3 б;
 - публикации в СМИ/интернете) – 2 б;
 - организация и работа школьного СМИ – 3 – 7 б;
 - за пассивное участие и активное участие в конкурсах педагогического мастерства, конференциях,
 - семинарах, выступление на педагогических чтениях, обобщение и распространение опыта:

Активное участие	Присутствие
городской уровень -1 баллов; районный уровень – 2 балл республиканский уровень – 3 балла российский уровень – 4 балла международный уровень – 5 балла	городской уровень - 0,5 баллов; районный уровень – 0,5 баллов республиканский уровень – 1 балл российский уровень – 2 балла международный уровень – 3 балла

- Результаты сдачи ОГЭ, ЕГЭ-1 – 5 баллов;
- За качество обученности по итогам контрольных срезов– 1 – 3 балла.

- **позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя**
 - отсутствие учащихся, состоящих на внутришкольном учете и учете в комиссии по делам несовершеннолетних – 1 б;
 - отсутствие пропусков учащимися уроков без уважительной причины – 1 б;
 - снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей), педагогических работников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций) – 1 б,
 - отсутствие травм, зафиксированных актами, во время учебной и внеурочной работы – 1 балла;
- **Обязательные стимулирующие выплаты:**
 - За работу в федеральном, республиканском и муниципальном эксперименте (инновационной площадке) -- 3, 2, 1 балл соответственно.

- **Дополнительное премирование осуществляется техническому персоналу за выполнение работ не предусмотренных функциональными обязанностями.**

III. Порядок определения премиальных выплат

- **Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локально – правовым актом – настоящим положением. Управляющий совет согласует локальный акт о распределении стимулирующей части фонда.**

- Директор представляет в Управляющий Совет школы подготовленную рабочей комиссией информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат из премиального фонда оплаты труда.
- Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локально – правовым актом – настоящим положением.
- Локальный акт о распределении стимулирующей части фонда принимается общим собранием работников школы и утверждается директором школы.
- Премииальный фонд оплаты труда распределяется комиссией утвержденный приказом директора школы на календарный год в состав которой входят заместители директора, главный бухгалтер, руководители МО, представитель ПК,
- Протокол комиссии согласуется с председателем управляющего совета школы, утверждается директором школы.
- Источниками формирования фонда премирования являются переданные главным распорядителем бюджетных средств лимиты бюджетных обязательств, предусмотренные на премирование экономия фонда оплаты труда, средства, высвобождаемые в результате сокращения неэффективных расходов фонда оплаты труда.
- Выплата премий техническому персоналу производится на основании ходатайства заместителя директора школы по хозяйственной части в адрес премиальной комиссии школы. Оценка труда работников производится заместителем директора школы по хозяйственной части по следующим критериям: **Отсутствие:**
 - дисциплинарных взысканий со стороны администрации школы.
 - докладных от заведующих учебными кабинетами.
 - докладных от учителей –предметников.
 - заявлений от родителей.
 - заявлений от обучающихся.