СОГЛАСОВАНО
Профсоюзный комитет МБОУ г. Керчи РК «Школа № 15 им. Героя Советского Союза Е.М. Рудневой»

_____ Л.И. Нежельская

Протокол № _____
от 30 августа 2017 года

ОДОБРЕНО
Решением общего собрания работников МБОУ г. Керчи РК «Школа № 15 им. Героя Советского Союза Е.М. Рудневой»»
Протокол № 5
от 30 августа 2017 года

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ г. Керчи РК «Школа № 15 им. Героя Советского Союза Е.М. Рудневой»

_____ Г.А. Спинчевская

Приказ № 366
от 30 августа 2017 года

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников

Муниципального бюджетного образовательного учреждения

города Керчи Республики Крым

«Школа № 15 имени Героя Советского Союза Е.М. Рудневой»

2017

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников МБОУ г. Керчи РК «Школа № 15 им. Героя Советского Союза Е.М. Рудневой» (далее Положение) разработано в соответствии с

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
- Постановлением Совета министров Республики Крым «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым» от 30.12.2014 года № 658;
- Постановления Совета министров Республики Крым от 01.06.2017 года № 301 «О внесении изменений в Постановление Совета министров Республики Крым от 30.12.2014 года № 658»;
- Постановления Администрации города Керчи Республики Крым от 29.08.2017 года № 3500/1-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных, прочих и казенных учреждений подведомственных Управлению образования Администрации города Керчи Республики Крым в новой редакции».

1.2. Положение определяет механизм связи заработной платы с результативностью труда и усиления материальной заинтересованности в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, мотивации работников школы к повышению качества образовательного процесса.

1.3. Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий.

1.4. Премия за высокие результаты работы и выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

1.5. При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе; сложность выполняемой работы.

1.6. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо

важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда:

- подготовке школы к учебному году;
- подготовка школы к аккредитации;
- устранении последствий аварий;
- подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного спортивного и другого характера, а также смотров, конкурсов, соревнований, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

1.7. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.

1.8. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

1.9. Премирование работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда школы. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда школы.

1.10. Решение о премировании работников оформляется приказом директора.

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. Основания премирования работников школы (показатели премирования)

3.1. Основаниями премирования работников школы являются:
3.1.1. образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;
3.1.2. своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, его заместителей;
3.1.3. проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
3.1.4. большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка;
3.1.5. достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
3.1.6. снижение частоты обоснованных обращений обучаемых, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
3.1.7. высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.);

3.2. ***Педагогические работники*** премируются за:
3.2.1. своевременное и эффективное планирование и организацию образовательного процесса;
3.2.2. качественное проведение занятий основного, дополнительного образовательного компонента, внеурочной деятельности, кружковой работы;
3.2.3. высокий уровень учебных достижений обучающихся (качество знаний), по итогам контроля во всех его формах, подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;
3.2.4. высокую результативность проведения городских, общешкольных и классных мероприятий;

3.2.5. эффективное выполнение научно-методической и опытно-экспериментальной работы, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию авторских учебных программ, курсов, учебных пособий;
3.2.6. участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
3.2.7. участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);
3.2.8. снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;
3.2.9. организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж у учащихся, родителей, общественности;
3.2.10. санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, работу по наполнению материальной базы кабинета, эффективное использование кабинета в образовательном процессе;
3.2.11. образцовое ведение школьной и классной документации;
3.2.12. повышение уровня профессиональной компетентности;
3.2.13. за эффективное психолого-педагогическое сопровождение инновационного образовательного процесса.

3.3. ***Заместители директора по УВР, ВР*** премируются, кроме общих оснований, за:
3.3.1. личный вклад в обеспечение эффективности образовательного (воспитательного) процесса;
3.3.2. внедрение инновационных технологий; обобщение и распространение передового опыта работы;
3.3.3. эффективный контроль за ходом образовательного (воспитательного) процесса;
3.3.4. качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;
3.3.5. организация предпрофильного и профильного обучения;
3.3.6. высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;
3.3.7. высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
3.3.8. качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);
3.3.9. сохранение контингента учащихся;
3.3.10. высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.

3.4. ***Заместитель директора по АХЧ*** премируется за:
3.4.1. обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;

3.4.2. обеспечение выполнения требований пожарной, антитеррористической, электробезопасности, охраны труда;
3.4.3. высокое качество подготовки и организация ремонтных работ;
3.4.4. качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации.

3.5. ***Секретарь*** премируются за:
3.5.1. своевременное и качественное предоставление отчетности;
3.5.2. разработка новых программ, положений;
3.5.3. качественное ведение документации.

3.6. ***Педагог-психолог*** премируются за:
3.6.1. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся;
3.6.2. результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися, организация предпрофильного обучения, поддержание благоприятного психологического климата, разработка новых программ;
3.6.3. своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.

3.7. ***Библиотекарь*** премируется за:
3.7.1. высокая читательская активность обучающихся;
3.7.2. пропаганду чтения, как формы культурного досуга;
3.7.3. участие в общешкольных и районных мероприятиях;
3.7.4. оформление тематических выставок;
3.7.5. выполнение плана работы библиотекаря.

3.8***. Обслуживающий персонал*** премируется за:
3.8.1. санитарное и техническое состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;
3.8.2. своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;
3.8.3. содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;
3.8.4. проведение генеральных уборок;
3.8.5. содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
3.8.6. оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

3.9. Работники образовательного учреждения, имеющие трудовые заслуги и не имеющие дисциплинарных взысканий, в обязательном порядке премируются к юбилейным датам и в связи выходом на пенсию.

3.10. Премирование работников, допустивших дисциплинарные проступки, не допускается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

3.11. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.