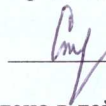


СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома


Степанова А.С.

СОГЛАСОВАНО
Председатель Управляющего
Совета


Ершова В.В.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБОУ «Амгино-Олекминская СОШ»
Янкова О.Ю.



Введено в действие приказом ОУ
№ 01-17/23 от 18.04.2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О стимулировании (премировании) работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Амгино-Олекминская СОШ» Олекминского района

1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок, размер и сроки премирования работников Амгино-Олекминской средней общеобразовательной школы» Республики Саха (Якутия).

2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», Приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

3. 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; стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.

**2. Основания для стимулирования (премирования)
работников школы**

2.1. Основаниями для премирования работников являются критерии и показатели эффективности, качества и результативности профессиональной деятельности.

2.2. Положение о стимулировании (премировании) разрабатывается администрацией школы совместно с профкомом школы и управляющим советом; обсуждается, принимается, корректируется на собрании трудового коллектива; утверждается директором.

2.3. При премировании по итогам работы (за месяц, год) учитываются данные в процентном соотношении:

Для педагогического персонала:

2.3.1. Учебная результативность обучающихся:

- результаты профессиональной деятельности педагога по обеспечению обучения- 0,2 %;
- положительная динамика- 0,2 %;
- 100%-ая успеваемость – 0,2 %;
- качество, результаты итоговой аттестации- 0,2 %;
- дисциплина на уроках-0,2 %;

Итого: 1 %

2.3.2. Результаты внеурочной деятельности обучающихся:

- результаты учебной деятельности учащихся, проявленные на предметных олимпиадах - 0,3 %;
- достижения обучающихся в конкурсах, смотрах, фестивалях, выставках, спортивных соревнованиях и др. - 0,4 %;
- эффективность использования технологий проектной и учебно-исследовательской деятельности - 0,3 %; *Я пишу. Маг в сут*

Итого: 1%

2.3.3. Активность педагогов в воспитательной деятельности:

- посещаемость уроков - 0,1 %;
- проверка дневников-0,1 %;
- участие обучающихся в мероприятиях школьного уровня – 0,1 %;
- организация работы с родителями – 0,1 %;
- работа с «трудными», отстающими и одарёнными детьми - 0,1 %;
- организация педагогами мероприятий общешкольного уровня (данный пункт является прерогативой для тех педагогов, у которых нет классного руководства) – 0,5 %;

Итого: 1%

2.3.4. Эффективность инновационной (научной, методической) деятельности учителя:

- достижения учителя в конкурсах - 0,2 %;
- обобщение и распространение педагогического опыта (в том числе и публикации)- 0,2 %;
- участие в инновационной, методической деятельности-0,2 %;
- эффективность использования информационно – коммуникативных технологий (ИКТ) в образовательном процессе - 0,2%;

- повышение квалификации по ФГОС-0,1 %;
- участие в семинарах-0,1 %;

Итого: 1 %.

2.3.5. Исполнительная дисциплина:

- дежурство по школе-0,2 %;
- качество ведения документации (классного и электронного журнала) - 0,2 %;
- своевременная подготовка рабочих программ и заполнение Сетевого города - 0,2 %;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса-0,2 %;
- работник проработал весь месяц без больничного листа - 0,2 %;

Итого: 1%.

Для учебно-вспомогательного и технического персонала:

2.3.6. Сохранение и обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, выполнение норм охраны труда, техники безопасности – 1 %;

2.3.7. Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории учреждения-1 %;

2.3.8. Участие в учебно-воспитательной работе, мероприятиях педагогического коллектива – 1 %;

2.3.9. Осуществление контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим состоянием учреждения- 1 %;

2.3.10. Обеспечение сохранности имущества учреждения - 1 %.

Итого – 5%.

2.4. Обязательным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя работниками. К существенным замечаниям относятся *нарушения Устава образовательного учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания (выговор) в течение учебного года.* В этом случае он **ИСКЛЮЧАЕТСЯ** из числа премируемых по итогам работы за соответствующий период.

3. Порядок и сроки распределения стимулирования (премирования)

3.1. Премияльный фонд учреждения распределяется следующим образом:

5% фонд, предназначенный для премирования (стимулирования) работников по критериям и показателям эффективности, качества и результативности профессиональной деятельности.

3.2. Премирование работников производится за счет и в пределах стимули-

рующей части фонда оплаты труда школы, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты школы.

3.3. Управляющий Совет как орган, обеспечивающий государственно-общественное управление учреждением:

- разрабатывает и утверждает локальный акт о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;

- утверждает распределение стимулирующей части фонда оплаты труда по представлению руководителя учреждения на основании оценки выполнения критериев и показателей эффективности, качества и результативности профессиональной деятельности каждого работника.

3.4. Для оценки выполнения критериев и показателей эффективности, качества и результативности профессиональной деятельности каждого работника в учреждении создается соответствующая комиссия.

3.5. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирования (премирования) определены в локальных правовых актах МБОУ «Амгино-Олёкминская СОШ» и (или) в коллективном договоре

3.6. Выплаты стимулирования (премирования) работникам производятся ежемесячно из ФОТа и по итогам года из экономии ФОТ.