

РАЗРАБОТАНО
на общем собрании
работников образовательной
организации
«09» января 2023 г.
Протокол № 1

УТВЕРЖДЕНО
и введено в действие
приказом по школе
от 09.01.2023 года № 01-12/1

Директор Н.С. Полудченко

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 32

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение составлено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Постановлением Мэра города Хабаровска от 21.12.2021 № 4860 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций г. Хабаровска, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и субвенции из краевого бюджета» (с изменениями от 25.04.2022 № 1354, от 23.12.2022т № 4778, от 09.01.2023 № 12) и Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы №32, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и субвенции из краевого бюджета, в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и выполнением показателей муниципального задания, а также усиления материальной заинтересованности в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, мотивации работников школы к повышению качества предоставляемых образовательных услуг.

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

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

- при подготовке школы к учебному году;
- при устранении последствий аварий и ЧС техногенного и природного характера;
- при подготовке и участии в мероприятиях научно-методического, социокультурного, спортивного и другого характера, а также семинаров, конкурсов, соревнований, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов и пр. муниципального и регионального уровня.

Премирование работников может быть произведено к праздничным и памятным датам (День учителя, 8 марта, юбилейные даты школы, выход на пенсию).

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

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов, технологий в организации труда;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, в том числе и в электронном виде;
- участие в инновационной деятельности учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении работ и мероприятиях образовательной и воспитательной направленности, имеющие значение для формирования положительного имиджа учреждения;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательной деятельности;
- отсутствие дисциплинарных нарушений .

1.5. Размер премии определяется в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

1.6. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 32, а также средств от приносящей доход деятельности.

1.7. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 32, а также отсутствия средств от приносящей доход деятельности.

1.8. Решение о премировании работников и размере премирования принимается на основании предложений Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера

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 образовательного учреждения решаются следующие задачи:

- стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий, в том числе информационно-коммуникативных;
- повышение авторитета и имиджа школы у обучающихся, родителей, общественности;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- 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. Размеры премий работников, устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.

3.2. Премирование работников не производится в случаях:

- нарушения трудовой дисциплины;
- нарушения техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности;

- нарушения требований должностных инструкций, условий трудового договора, Устава школы;
 - нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
 - нарушения в работе и организации образовательной деятельности, подтвержденных служебной проверкой, проводимой по жалобам и обращениям обучающихся и (или) их родителей (законных представителей).
- 3.3. Размеры премий работников подлежат снижению в случаях:
- замечаний к исполнительской дисциплине работника - от 30% до 50%;
 - несоблюдение требований по ведению документации в учреждении, в том числе и электронной, - от 30% до 50%;
 - низкие результаты образовательной деятельности (на основании административного контроля, результатов государственной итоговой и промежуточной аттестациях, внешней экспертизы) - от 30% до 50%
 - низкое качество хозяйственной деятельности для обслуживающего персонала (на основании административного контроля, внешней экспертизы) - от 30% до 50%

3. Показатели премирования работников

№ пп	Показатели премирования	Размер устанавливаемой премии (руб.)
Педагогические работники		
1.	<i>Критерии качества обученности (результативности) по итогам четверти, полугодия, учебного года:</i>	
1.1	Высокие показатели в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения по предмету, независимых тестирований и контрольных работ	До 5000
1.2	Удельный вес выпускников 11 классов, сдававших итоговую аттестацию в форме ЕГЭ и набравших 80 баллов и выше	До 5000
1.3	Удельный вес выпускников 9 классов, сдававших ОГЭ и набравших высокие баллы	До 5000
1.4	Наличие призеров городских, краевых, региональных, всероссийских и международных предметных олимпиад, в том числе и дистанционных	До 10000
1.5	Участие обучающихся в городских, краевых, региональных, всероссийских, международных научно-практических конференциях, творческих конкурсах, в том числе и дистанционных	До 10000
1.6.	Удельный вес выпускников 4 классов, писавших ВПР и набравших высокие баллы	До 5000
2.	<i>Профессиональная компетентность:</i>	
2.1	Ведение работы в условиях проведения объявленного эксперимента в рамках выполнения федеральных, краевых и иных утвержденных программ	До 5000
2.2	Внедрение и использование новых педагогических технологий, в том числе и информационных, авторских программ в образовательном процессе	До 5000

2.3	Активное использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе, отсутствие отрицательной динамики состояния здоровья обучающихся, доля учащихся, выполнивших нормы ГТО	До 2500
2.4	Постоянное участие в обобщении и распространении педагогического опыта через городские, краевые, региональные, российские научно-практические конференции, профессиональные конкурсы, творческие мастерские, круглые столы и т.д.	До 10000
2.5	Участие учителя в воспитательной работе образовательного учреждения, эффективное решение образовательно-воспитательных задач классным руководителем с привлечением органов самоуправления класса, школы, родительского и педагогического сообществ	До 10000
2.6	Активность участия педагога в сетевых сообществах, внедрение в практику школы работы электронного документооборота (ведение электронного журнала и дневников учащихся, школьного сайта, сайта класса, сайта педагога и пр.).	До 5000
2.7	Публикация статей в научно-методических журналах	До 5000
2.8	Высокий уровень исполнительской дисциплины, инициативность работника при выполнении должностных обязанностей	До 10000
3	<i>Критерии интеграции и социализации обучающихся</i>	
3.1	Сохранение контингента обучающихся	До 5000
3.2	Выравнивание и коррекция знаний педагогически запущенных обучающихся, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, вовлечение данной категории обучающихся в общественно-полезную жизнь	До 5000
3.3	Организация работы с одаренными и талантливыми детьми, вовлечение их в творческую, исследовательскую, проектную деятельность	До 10000
4	<i>Критерии удовлетворенности заказчиком качества образовательных услуг:</i>	
4.1	Позитивное отношение родительской общественности, выпускников, местного сообщества к деятельности педагога	До 10000
4.2	Обеспечение и создание безопасных условий обучения и воспитания для жизни и здоровья обучающихся; охват обучающихся горячим питанием	До 5000
Административно-управленческий персонал (заместители директора по УВР, ВР, АХЧ, руководители МО, структурных подразделений)		
5.1	Обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования деятельности школы	До 5000
5.2	Высокое качество подготовки и исполнения административно-управленческих решений, распорядительных документов, локальных актов	До 10000
5.3	Высокая координация работы учителей, воспитателей, других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение учебно-методической документации	До 5000
5.4	Своевременный высокий уровень контроля за всеобучем, качеством образовательного и воспитательного процессов	До 10000

5.5	Сохранение высокого уровня квалификации педагогического персонала, стабильное повышение профессиональной квалификации	До 2000
5.6	Высокие показатели работы методических объединений, результативное участие в муниципальных, краевых, региональных методических мероприятиях	До 5000
5.7	Активное, результативное участие школы в муниципальных, краевых, региональных конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях и т.д.	До 10000
5.8	Обеспечение и создание безопасных условий обучения и воспитания для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса	До 5000
5.9	Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных и управленческих технологий, в том числе и информационно-коммуникативных	До 10000
5.10	Создание благоприятных условий для внедрения и использования здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе, совершенствование медицинского обслуживания обучающихся и персонала	До 5000
5.11	Использование в работе публичной отчетности о своей деятельности и деятельности школы не реже одного раза в течение учебного года	До 10000
5.12	Высокий уровень исполнительской дисциплины, инициативность работника при выполнении должностных обязанностей	До 10000
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал (психолог, социальный педагог, зав. библиотекой, библиотекарь, педагог дополнительного образования, старшая вожатая, секретарь, зав. отделом кадров, лаборант, уборщица, вахтер, сторож, дворник, электрик, рабочий и пр.)		
6.1	Сохранение и обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, формирование культуры безопасности в образовательной среде и социуме	До 5000
6.2	Обеспечение сохранности и содержание в образцовом порядке оснащения мастерских, учебных лабораторий, кабинетов, библиотек, методических кабинетов, спортивных залов школы	До 5000
6.3	Содержание участка работ в образцовом состоянии, обеспечение санитарно-гигиенических условий на высоком уровне в помещениях школы	До 5000
6.4	Высокий уровень исполнительской дисциплины, инициативность работника при выполнении должностных обязанностей, оперативность и качество исполнения заявок по устранению предаварийных и аварийных ситуаций	До 15000

4. К премии применяются коэффициенты, предусмотренные федеральным законодательством (районный коэффициент и коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока).