

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
Абанская основная общеобразовательная школа №1

Принято  
на педагогическом  
совете  
Протокол № 1  
От 31.08.2019



Утверждено  
Директор МКОУ  
Абанская ООШ №1  
А.А. Божков  
Приказ № 17  
от 02.09.2019 г.

**Положение  
о распределении выплат из премиального фонда**

**1. Общие положения**

- 1.1. Премирование работников образовательного учреждения производится в целях усиления их материальной заинтересованности в достижении высоких рабочих результатов, повышении качества образовательного и воспитательного процессов, в развитии творческой активности и инициативы.
- 1.2. Премии выплачиваются на основании приказа директора школы.

**2. Условия и размеры премиальных выплат**

- 2.1. Единовременное премирование работников осуществляется за:
- 2.1.1. выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки;
  - 2.1.2. проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
  - 2.1.3. выполнение особ важных, срочных, непредвиденных заданий;
  - 2.1.4. выдвижение и реализацию творческих идей в области деятельности работника.
- 2.2. Размеры выплат устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников школы, проводимых по основаниям, изложенным в данном положении.
- 2.3. Минимальный размер премии должен быть не ниже 15% тарифной ставки (оклада) с учетом коэффициентов повышения.
- 2.4. Максимальный размер премии педагогическим работникам не ограничивается.

**3. Система показателей для премирования педагогов**

Премирование педагогов школы осуществляется с учётом достижения ими следующих показателей:	Сумма до (баллы)
3.1. стабильность и рост качества обучения, достижение обучающимися лучших показателей в сравнении с предыдущим периодом (четверть, полугодие, учебный год), высокие результаты итоговой и промежуточной аттестации;	30
3.2. подготовка призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;	20
3.3. проведение уроков на высоком методическом уровне:	
3.3.1. с применением современных наглядных материалов и информационно-коммуникационных технологий;	10
3.3.2. с использованием оздоровительных, здоровьесберегающих,	10

развивающих технологий;	
3.4. подготовка и проведение внеклассных мероприятий высокого качества;	20
3.5. участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск, новаторство в педагогической деятельности, выполнение программ расширенного изучения предметов;	30
3.6. участие в методической работе, представление своего творческого опыта работы на открытых занятиях, конференциях, семинарах, заседаниях методических объединений и других мероприятиях различного уровня;	20
3.7. создание в соответствии с современными требованиями условия для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая, физиологическая комфортность);	10
3.8. проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья обучающихся, профилактика вредных привычек;	10
3.9. снижение количества (или отсутствие) обучающихся, стоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних, совершающих правонарушения;	10
3.10. снижение количества (или отсутствие) обучающихся, пропускающих уроки без уважительных причин;	20
3.11. снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их разрешения;	10
3.12. личный творческий вклад, организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы в социуме;	30
3.13. высокий уровень исполнительской дисциплины:	
3.13.1. образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, функциональных обязанностей;	5
3.13.2. образцовое соблюдение инструкций по охране и жизни здоровья детей;	5
3.13.3. образцовое содержание кабинета, соблюдение в нём санитарных требований, участие в подготовке кабинета к новому учебному году;	30
3.13.4. своевременная и качественная подготовка документации (отчёты, тематическое планирование, планы уроков, планы работы классных руководителей, ведение журналов, личных дел и др.);	5
3.14. наличие показателей в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами;	10
3.15. в связи с юбилейными или праздничными датами.	20

#### **4. Премирование отдельных категорий работников**

##### **4.1. Премирование заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе осуществляется с учётом следующих показателей:**

4.1.1. активная работа по развитию инновационной и экспериментальной деятельности в образовательном учреждении, создание условий для повышения профессионального и методического уровня учителей школы;	10
4.1.2. проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта (открытые уроки, конференции, круглые столы, семинары и т.д.). Работа по активизации участия учителей школы в районных, региональных, российских мероприятиях, экспериментах, результативность участия;	10
4.1.3. высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы, своевременное оказание методической помощи педагогам, проходящим аттестацию;	10
4.1.4. участие в реализации программы развития образовательного учреждения;	10
4.1.5. высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса. Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы. Своевременный, оперативный контроль выполнения правил внутреннего распорядка и других локальных нормативных актов	10



школы, его результативность;	
4.1.6. высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;	10
4.1.7. образцовое ведение установленной документации, подготовка и своевременная сдача отчётов, участие в разработке проектов локальных актов и положений, регламентирующих деятельность образовательного учреждения;	10
4.1.8. качественная организация работы курируемых общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);	10
4.1.9. качество и результативность работы по сохранению контингента обучающихся, сокращению отчисления обучающихся (до достижения ими 15-летнего возраста) из школы;	10
4.1.10. работа по поддержанию благоприятного климата в педагогическом коллективе;	10
4.1.11. образцовое выполнение должностных инструкций.	10

4.2. Основаниями для премирования **заместителя директора по АХЧ** являются:

4.2.1. обеспечение нормативных санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;	10
4.2.2. обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;	10
4.2.3. высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;	100
4.2.4. своевременное и качественное предоставление отчётности в соответствии со своими должностными обязанностями.	10

4.3. Основанием для премирования **секретаря учебной части** является качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности и документации школы.

Сумма до 10 баллов.

4.4. Основаниями для премирования **педагога психолога, социального педагога, логопеда, дефектолога** являются:

4.4.1. результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;	20
4.4.2. своевременное и качественное ведение банка данных школьников, охваченных различными видами работы данных специалистов;	20
4.4.3. выполнение индивидуальных планов работы;	5
4.4.4. активность работников в работе с родителями школьников и педагогами;	10
4.4.5. качественное выполнение поручений администрации школы.	5

4.5. Основаниями для премирования **педагога библиотекаря** являются:

4.5.1. высокая читательская активность обучающихся;	5
4.5.2. эффективная работа по пропаганде чтения как формы культурного проведения досуга;	5
4.5.3. активное участие в общешкольных и районных мероприятиях;	5
4.5.4. качественное оформление тематических выставок;	5

4.6. Основаниями для премирования **младшего обслуживающего персонала** являются:

4.6.1. содержание участка в соответствии с СанПиН, качественная уборка помещений	20
4.6.2. оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	20
4.6.3. качественное проведение генеральных уборок.	20
4.6.4. качество подготовки школы к началу учебного года	50

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

## **5. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или её лишение**

5.1. Премирование работника не производится при наличии у него любого дисциплинарного взыскания.

5.2. На принятие решения о лишении или уменьшение размера премии оказывают влияние следующие показатели:

- 5.2.1. частая заболеваемость сотрудника;
- 5.2.2. пассивность в жизни школы;
- 5.2.3. наличие ошибок в ведении документации;
- 5.2.4. отсутствие результатов в работе с семьями.

## **6. Порядок установления премиальных выплат**

6.1. Вопросы премирования рассматриваются комиссией по распределению стимулирующего фонда по результатам качества труда работников раз в год.

6.2. Директор школы, его заместители и руководители методических объединений представляют комиссии аналитическую информацию о показателях деятельности, являющихся основанием премирования или депремирования конкретных работников.

6.3. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим положением оснований. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные материалы возвращаются субъекту, представившему результаты, для исполнения и доработки.

6.4. Комиссия по распределению стимулирующей части оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов, начисленных каждому работнику, и утверждает его на своём заседании. Решение комиссии оформляется протоколом. Работники школы вправе ознакомиться с оценкой собственной профессиональной деятельности.

6.5. С момента опубликования оценочного листа работники вправе в течение двух дней подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи работником такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

6.6. В системе оценки профессиональной деятельности всех работников учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые администрацией школы, результаты самооценки работников (отчеты, представляемые руководителю школы), а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей, представляемые органами самоуправления (родительским комитетом, советом старшеклассников, Управляющим советом).