

Принято

Общее собрание работников
Селякова Е.В.Селякова
Протокол №123 от 15.01.2020 г.

Согласовано

Председатель профсоюза
МОУ «Вечерняя школа №1»
Кузнецова
Н.А. Кузнецова

Директор МОУ «Вечерняя школа №1»
Юдина И.Н. Юдина
Приказ № 6/7 от 15.01.2020 г.



Рассмотрено
на Совете школы

**Положение О премировании работников
МОУ «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа №1»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «О премировании (далее – Положение) работников «МОУ Вечерняя школа №1» (далее – Школа) разработано на основании статей 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с Законом Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862-03 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета», постановлением Правительства Вологодской области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений области, финансируемых из областного бюджета», постановлением Главы города Вологды от 30 октября 2009 года №5730 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансовое обеспечение которых относится к государственным полномочиям субъекта Российской Федерации», на основании статьи 38 Устава муниципального образования «Город Вологда», коллективного договора и локальных нормативных актов Школы. Положение, его изменения, дополнения рассматриваются первичной профсоюзной организацией Школы, принимаются на Общем собрании работников, утверждаются руководителем Школы.

1.2. Настоящее Положение устанавливает виды, условия и размеры премиальных выплат работникам школы.

1.3. Положение о премировании распространяется на администрацию, педагогических работников, а также всех сотрудников школы, как основных работников, так и совместителей, за фактически отработанное время. На временных работников положение не распространяется. Работники, проработавшие отчетный квартал не полностью в связи с увольнением по собственному желанию, правом на получение премии не пользуются.

1.4. Премией является единовременное денежное вознаграждение, выплачиваемое работнику или группе работников за конкретные достижения в трудовой деятельности.

1.5. Под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад, компенсационные выплаты и иные стимулирующие выплаты.

1.6. Цель премирования - усиление заинтересованности работников школы в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышении эффективности образовательного процесса, уровня качества выполняемых функциональных обязанностей, увеличение объема работ, соблюдение трудовой дисциплины, укрепление материально-технической базы, а также закрепление в образовательном учреждении высококвалифицированных кадров. Премии устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.7. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит, в частности от количества и качества труда работников, финансового состояния Школы и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

1.8. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность Школы.

2. Порядок премирования

2.1. Премирование производится в соответствии с настоящим Положением, которое разрабатывается администрацией школы, согласовывается с выборным профсоюзным органом, утверждается общим собранием работников (обязательно присутствие 2/3 от общего числа работников) и является приложением к коллективному договору.

2.2. Протокол хранится у директора школы, копия - у председателя профкома (срок хранения - 3 года).

2.3. Решение о премировании работников и размере премирования осуществляется комиссией, выбираемой на общем собрании работников, и утверждается директором Школы или по решению директора (п.4 Материальное поощрение и порядок установления премий).

2.4. Решение комиссии о премировании работников и размере премирования оформляется приказом директора.

2.5. Протоколы комиссии хранятся в течение 1 года.

2.6. Премияльный фонд Школы формируется за счет части средств стимулирующего фонда оплаты труда (не более 20% от стимулирующего фонда), подлежащих распределению, и средств фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия. Размер премиального фонда может изменяться в зависимости от изменения, стимулирующего ФОТ Школы.

2.7. Размер премии по итогам работы не ограничен. Премия выдается работнику школы вместе с авансом или заработной платой в установленные сроки.

3. Моральное поощрение

3.1. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды поощрения:

- объявление благодарности в приказе директора;
- награждение грамотой Школы;
- представление к награждению почетной грамотой Управления образования Администрации города Вологды;
- представление к награждению нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- представление к присвоению почетного звания;
- представление к награждению государственными наградами Российской Федерации;

3.2. Моральное поощрение осуществляется:

- за подготовку призеров предметных олимпиад, конференций научного общества учащихся, спортивных соревнований и культурных конкурсов (районных, областных);
- за успешное выполнение плановых показателей;
- за совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- за лучшее классное руководство.

3.3. Моральное стимулирование осуществляется как самостоятельно, так и совместно с видами материального поощрения.

4. Материальное поощрение и порядок установления премий

4.1. Премирование работников осуществляется по решению директора Школы в соответствии с настоящим Положением о премировании работников Школы. Основанием для выплаты премии работникам школы является приказ директора.

4.2. Виды материального поощрения и основания для премирования работников Школы:

- *премии, надбавки за основные результаты работы*, увязывающие систему оплаты труда с уровнем выполнения трудовых обязанностей и определенных показателей работы (на основании решения комиссии о премировании);

- *персональные надбавки*, увязывающие систему оплаты труда с личными деловыми качествами работника, уровнем его профессионального мастерства, его индивидуальными качествами, отношением к работе (на основании решения директора Школы с уведомлением комиссии о премировании);

- *единовременные премии*, надбавки на время выполнения определенной работы, увязывающие систему оплаты труда с какими-либо достижениями, не носящими систематического характера, с выполнением важных и ответственных работ или с общими коллективными результатами работы в течение определенного календарного периода (на основании решения директора Школы).

4.4. Конкретный размер премии может определяться в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, в абсолютном размере.

4.5. В конце года, по решению директора школы, работникам может быть выплачена дополнительная премия при наличии экономии годового фонда оплаты труда.

4.6. Директору предоставляется право уменьшить размер премии, либо полностью лишить ее работника.

4.7. Поощрительные выплаты работникам школы могут быть установлены:

- за продолжительную и безупречную работу в связи с юбилеем (50 лет и далее);
- в связи с выходом на пенсию;
- празднование Дня Учителя;
- празднование Международного женского дня;
- Празднование Дня защитника Отечества;
- материальная помощь работникам, оказавшимся в особо трудной жизненной ситуации.

5. Перечень нарушений в работе, при которых работник может быть не премирован

5.1. Перечень нарушений, упущений в деятельности, при которых работники могут быть не премированы (на усмотрение комиссии по премированию с обязательным согласованием с директором Школы):

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;
- нарушение санитарно-гигиенического режима школы;
- нарушение требований трудового законодательства и локальных актов школы;
- нарушение установленных требований и сроков оформления школьной документации и результатов работы;
- нарушение сроков выполнения и сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации Школы;
- упущения и искажения отчетности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- ухудшение качества оказываемой образовательной услуги;
- случаи детского травматизма во время пребывания в школе;
- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;
- нарушение этики поведения и субординации.

6. Перечень показателей премирования.

6.1. Показатели премирования педагогических работников определяются на основании оценки профессиональной деятельности учителей.

МОУ «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа №1» г. Вологды

6.2. Педагогическим и руководящим работникам школы за особые достижения в профессиональной деятельности устанавливаются от должностного оклада единовременные выплаты:

Показатели премирования педагогических работников ОУ

№ п/п	Критерии	Показатели	Оценка (в баллах)	
1.	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся	1. Доля оценённых учащихся учителем предметником в переводных классах (в %) от общего числа обучаемых учителем школьников, имеющих оценку (по итогам полугодия, итогам учебного года):		
		100%;	20	
		99,9%-50%;	10	
		50-30% и ниже.	5	
		30% и ниже	2	
		2. Наличие позитивной динамики «качества знаний» учащихся (% учащихся, имеющих оценки «4» и «5» по итогам полугодия, по итогам учебного года):		
		(математика, русский язык, литература, история, обществознание (включая экономику и право), биология, химия, география, физика, иностранный язык):		
		80%-100%;	10	
		48%-79%;	8	
		15%-47%;	6	
		14% и ниже.	4	
		(информатика, Искусство (Музыка и ИЗО), технология (Труд), физкультура, ОБЖ, этика)		
		80%-100%;	5	
		48%-79%;	4	
		15%-47%;	3	
		14% и ниже.	2	
		3. Доля учащихся (в %) от общего числа обучаемых учителем школьников в классе (параллели), принимавших участие в предметных олимпиадах школьного уровня:		
		25% и более;	11	
		24,9%-19%;	9	
		18,9%-10%;	7	
менее 10%.	5			
4. Мотивация к изучению предмета: доля учащихся (%), которые разработали проект или провели исследование по данному предмету от числа школьников, обучаемых учителем:				
более 50%;	20			
26%-49%;	15			
менее 25%.	10			
5. Индивидуальная дополнительная работа с учащимися (на усмотрение комиссии согласно журналу регистрации индивидуальных занятий)		0 - 10		
2.	Позитивные результаты внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	1. Организация внеклассной работы с предоставлением подтверждающих документов – отчеты, сценарии, фотодокументы и т.д.:		
		- проведение предметного мероприятия;	2	
		- проведение общешкольного мероприятия,	10	
		- проведение предметной недели.	4	
		- организация походов, экскурсий, поездок и т. д. (за каждое)		
		1-5 учеников	3	
		6-10 учеников	5	
		11 и более учеников	10	
		1.1. Отказ от участия в запланированных общешкольных мероприятиях	-10	
		2. Подготовка к участию и участие в конференциях, конкурсах, концертах, спортивных соревнованиях:		
		- на школьном уровне;	5	

		- на муниципальном уровне;	8
		- на региональном уровне;	10
		- на федеральном уровне.	20
		3. Достижения (первые и призовые места) учащихся в олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях разного уровня:	
		- на школьном уровне;	3-5
		- на муниципальном уровне;	6
		- на региональном уровне;	8
		- на федеральном уровне.	10
3.	Позитивные результаты деятельности в качестве классного руководителя	1. Позитивная динамика посещаемости	
		Третья ступень	
		50%-60%	5
		61%-80%	10
		81%-100%	20
		Вторая ступень	
		30%-40%	5
		41%-50%	10
		51% и более	20
		2. Постоянное взаимодействие классного руководителя с родителями учащихся:	
		- проведение классных родительских собраний;	2
		- посещение семьи учащегося, место его работы (письменное подтверждение, акт);	2 за каждое посещение
		3. Развитие самоуправления в классе:	
		- проведение классных собраний, мероприятий;	1
		- организация участия родителей в общественном управлении;	1
		- организация деятельности ученического самоуправления (участие в совете старшеклассников).	1
		4. Доля учащихся (в %) от количества учеников в классе, принимающих активное участие в жизни образовательного учреждения:	
	100% - 51%;	4	
	50% - 21%;	3	
	20%-11%;	2	
	10% и ниже.	1	
	5. Добросовестное выполнение обязанностей дежурного учителя по школе и уровень организации дежурства класса по школе	0-10	
	6. Выступление с докладами на общешкольных родительских собраниях.	2	
4.	Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, в процессе обучения предмету и воспитательной работе	1. Систематическое использование современных образовательных технологий в процессе обучения предмету и в воспитательной работе.	2
		2. Разработка и внедрение авторских программ.	10
5.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (мастер-классы, семинары, конференции, круглые столы и	1. Распространение опыта на школьном уровне:	
		- выступления на МО;	1
		- проведение мастер-классов, открытых уроков, открытых мероприятий.	5
		2. Обобщение и распространение опыта на муниципальном уровне:	
		- выступления	2
	- проведение мастер-классов, открытых уроков, открытых	8	

	др.)	мероприятий.	
		3. Обобщение и распространение опыта на региональном уровне: участие (с докладами) в семинарах, совещаниях и конференциях, научно-методические публикации в региональных изданиях.	9
		4. Обобщение и распространение опыта на федеральном уровне: участие (с докладами) в семинарах, совещаниях и конференциях, научно-методические публикации в федеральных изданиях.	10
		5. Предоставление методических материалов для размещения на школьном сайте (1 балл за 1 материал, но не более 5 баллов).	До 5 баллов
6.	Участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах	1. Участие в муниципальных профессиональных конкурсах:	
		- победитель;	6
		- призер;	4
		- участник.	2
		2. Участие в региональных профессиональных конкурсах:	
		- победитель;	8
		- призер;	6
		- участник.	4
		3. Участие во всероссийских профессиональных конкурсах:	
		- победитель;	10
	- призер;	8	
	- участник.	6	
7.	Охрана труда, соблюдение техники безопасности	1. Отсутствие случаев детского травматизма в процессе учебно-воспитательной деятельности:	
		(химия, физика):	2
		(математика, информатика и ИКТ, русский язык, литература, история, биология, география, обществознание (включая экономику и право), иностранный язык, Искусство (Музыка и ИЗО), ОБЖ, технология (Труд), физкультура)	1
		2. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (опоздания на урок, систематическое отсутствие учителей во время урока, задержка учителя в учительской после звонка и т. д.)	-10
8	Участие в организации учебного процесса	Взаимозаменяемость (замещение отсутствующего учителя, классного руководителя)	
		1-10 часов	1
		11-20 часов	2
		21 и более	3
9.	Делопроизводство, ведение школьной документации	1. Высокий уровень исполнительской дисциплины	
		Своевременность сдачи отчетов	2
		Подготовка документации по воспитательной работе	2
		Заполнение классных журналов	2
		Заполнение журналов индивидуального обучения	2
		Рабочая программа (своевременность, качество оформления...)	2
		Ведение личных дел учащихся	2
		2. Оформление общешкольных стендов.	2
		Предоставление материалов для размещения на школьном сайте (1 балл за 1 материал, но не более 5 баллов).	5
10.	Организация деятельности учебного кабинета	1. Образцовое содержание кабинета, обеспечение санитарно-гигиенических условий в учебном кабинете.	5
		2. Развитие учебного кабинета (пополнение дидактическими, раздаточными материалами, оформление стендов и т.п.)	2

Показатели премирования заместителей директора ОУ

№ .п/п	Показатели	Баллы
Заместители директора по УВР		
1.	За качественное обеспечение системной организации и эффективности образовательного процесса.	10
2.	За высокую степень сотрудничества и взаимодействия для достижения общих целей и задач образовательного процесса	10
3.	За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	10
4.	За достижение учащимися стабильных показателей в образовании.	5
5.	За высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса.	до 10
6.	За инициирование к участию в инновационной деятельности — ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ, учебных пособий.	до 20
7.	За высокую организацию дежурства по школе.	5
8.	За стабильность физического и психического здоровья учащихся.	10
9.	За организацию и проведение мероприятий.	20
10.	Степень участия по созданию и поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе	5
11.	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (качество ведения документации, своевременное представление отчетности и др. материалов)	до 10
12.	За выполнение обязанностей сверх должностной инструкции	до 20
13.	Наличие дисциплинарного взыскания	-10
	Максимальный балл	
Заместитель директора по АХР		
1.	За высокий уровень материально-технического, ресурсного обеспечения учебно-воспитательного процесса (учебно-методические комплексы, учебное оборудование, компьютерная техника и т.д.)	10
2.	За постоянное обеспечение санитарно-гигиенических в помещениях школы	5
3.	За высокую результативность выполнения сложных (внеочередных) работ в достижение высоких показателей.	10
4.	За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	10
5.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	20

Локальные акты

№3-006

МОУ «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа №1» г. Вологды

6.	Организация работы по сохранению и обеспечению комфортных санитарно – бытовых условий (гардеробы, туалеты и т.д.)	10
7.	Своевременная и качественная ликвидация технических неполадок	5
8.	Привлечение внебюджетных средств	5
9.	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (качество ведения документации, своевременное представление отчетности и др. материалов)	до 10
10.	Организация работы по развитию сетевого взаимодействия с представителями социума	5
11.	Высокий уровень организации и контроля работы персонала курируемых подразделений	5
12.	Сохранность школьного имущества	5
13.	За выполнение обязанностей сверх должностной инструкции	до 20
14.	Наличие дисциплинарного взыскания	-10
	Максимальный балл	

Показатели премирования хозяйственно-технических работников ОУ

	Показатели	Баллы
1.	За высокую результативность работы, качество работы, напряженность труда, за участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении, в том числе во внерабочее время.	5
2.	За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	5
3.	За расширение функциональных обязанностей.	5
4.	За обеспечение санитарно-гигиенических условий (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций).	5
5.	За работу в ночное время.	5
6.	Участие в ремонтных работах.	до 10
7.	Максимальный балл	35

Показатели премирования учебно-вспомогательного персонала

	Показатели	Баллы
	Заведующий библиотекой/педагог библиотечарь:	
1.	Стабильная читательская активность учащихся	3
2.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	5
3.	Участие в общешкольных мероприятиях.	до 10
4.	Участие во внешкольных мероприятиях.	до 20

Локальные акты

№3-006

МОУ «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа №1» г. Вологды

5.	Оформление тематических выставок.	5
6.	Выполнение плана работы.	10
7.	Наличие дисциплинарного взыскания	-10
	Максимальный балл	53
Социальный педагог, педагог-психолог		
1.	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися (своевременное оказание профилактической, социально – правовой, коррекционно – педагогической помощи учащимся и их родителям, работа с социумом).	до 10
2.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	5
3.	Организация мероприятий по пропаганде здорового образа жизни учащихся, разработка информационных материалов, участие в родительских собраниях	до 10
4.	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (качество ведения документации, своевременное представление отчетности и др. материалов)	до 10
5.	За выполнение обязанностей сверх должностной инструкции.	до 10
6.	Выполнение планы работы.	10
7.	Наличие дисциплинарного взыскания	-10
	Максимальный балл	55
Документовед		
1.	Качественное ведение электронного документооборота.	до 10
2.	Своевременный сбор, выверка и ведение баз данных АИС «Кадры» (электронный журнал).	5
3.	Качественное ведение документации, своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив.	до 10
4.	Уровень взаимодействия с участниками образовательного процесса в соответствии с должностными обязанностями.	5
5.	Своевременное оформление списков льготной категории работников в пенсионный фонд	5
6.	Своевременное и аккуратное ведение электронной почты.	5
7.	Исполнительская дисциплина.	5
8.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.	-10
	Максимальный балл	45

8. Заключительные положения.

8.1. Премии учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

8.2. В Соответствии со статьей 255 налогового кодекса РФ расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим Положением, относятся к расходам на оплату труда.

8.3. Контроль использования общего фонда премирования возлагается на директора школы.

8.4. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения всех работников Школы.