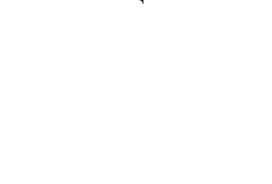


Утверждаю:

директор / Т. В. Рябышева
приказ от 02.10.2023 №480



Положение
о премировании работников школы
и оказании им материальной помощи



1. Общие положения

1.1. Положение разработано на основании постановления Администрации города Волгодонска от 26.01.2022 № 104 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Волгодонска», в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней школы №9 имени И.Ф. Учаева г.Волгодонска.

1.2. Целями премирования являются: материальное поощрение работников школы, усиление их заинтересованности в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач.

1.3. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда в пределах фонда оплаты труда учреждения. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат.

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

1.5. Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения на основании данного Положения о премировании, рассмотренного на общем собрании работников школы, утверждаемого директором школы по согласованию с председателем профсоюзной организации.

1.6. Премияльные выплаты устанавливаются в размере не более шести должностных окладов.

1.7. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

1.8. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждений, не являющихся руководителями учреждений, и ее конкретных размерах принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2. Показатели премирования работников школы

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие педагогических работников в школьных, городских, региональных семинарах, конференциях и др. мероприятиях по обмену опытом работы;
- участие в профессиональных конкурсах, достижение в них высоких результатов;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, активное участие в мероприятиях, проводимых в школе, городе;
- успешное и эффективное взаимодействие с общественными объединениями и движениями;
- высокая результативность педагогической (профессиональной) деятельности, отмеченная в нормативных правовых документах Управления образования г. Волгодонска, Администрации города Волгодонска, Правительства Ростовской области и др. ведомств;
- участие в инновационной деятельности;
- работа по внедрению информационных технологий в образовательный процесс;
- успешное и качественное ведение электронных форм документации;
- активное участие в организации, подготовке и проведении промежуточной и итоговой аттестации учащихся, в т.ч. в форме ЕГЭ, ОГЭ, ВПР и пр.;
- эффективное и результативное психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса;
- результативность работы с детьми-инвалидами, детьми с ограниченными возможностями здоровья, в том числе по адаптированным образовательным программам;
- эффективная и результативная деятельность с детьми «группы риска», неблагополучными семьями; семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации;
- успешная организация оздоровительной кампании;
- успешное и результативное проведение занятий кружков, спортивно-массовых и других мероприятий;
- успешное руководство детскими творческими проектами;
- личный творческий вклад в воспитательно-образовательный процесс (итоги конкурсов, предметных олимпиад, соревнований и др.);
- большой процент охвата учащихся горячим питанием, пропаганда здорового питания;
- высокое качество приготовления пищи и культура обслуживания;

- своевременная подготовка школы к новому учебному году;
 - своевременная подготовка школы к эксплуатации в осенне-зимний период;
 - укрепление учебно-материальной базы;
 - качественное обеспечение сохранности школьного имущества;
 - качественная уборка помещений, содержание закреплённого участка в соответствии с требованиями СанПиН;
 - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
 - отсутствие нарушений при проведении внешних контрольных мероприятий по санитарно-эпидемиологическому надзору, пожарнадзору, независимому муниципальному финансовому контролю и т.д.;
 - качественная подготовка и своевременная сдача финансово-экономических расчетов, отчётов по всем видам деятельности;
 - качественная подготовка и своевременная сдача отчетов по кадрам;
- высокий уровень аналитической деятельности, качественная подготовка и своевременное представление отчетной документации вышестоящим органам.

3. Порядок премирования работников школы

3.1. Премирование работников школы может производиться по итогам работы за год, полугодие, четверть, месяц, по результатам смотров, конкурсов, олимпиад и иных мероприятий, по итогам семинаров, аттестации и т.д. в соответствии с показателями премирования работников школы, изложенными в разделе 2 настоящего Положения.

3.2. Премии работникам выплачиваются в соответствии с приказом по школе, основанием для которого являются служебные записки председателя профсоюзного комитета, заместителей директора, руководителей методических объединений школы с ходатайством о премировании работника.

3.3. Дисциплинарное взыскание является основанием для невыплаты премии по итогам работ за период, в котором в отношении работника было применено дисциплинарное взыскание.

3.4. Премирование руководителя школы производится в порядке, утвержденном Управлением образования г. Волгодонска, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4. Условия предоставления материальной помощи

4.1. Работникам школы может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

- руководителю учреждения – Управлением образования г. Волгодонска, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

- работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с данным положением, принятым с учетом мнения профсоюзной организации, на основании письменного заявления работника.

4.2. Размер материальной помощи определяется приказом директора школы и может составлять до одного должностного оклада.

4.3. Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

4.4. Материальная помощь выплачивается в пределах средств в объеме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств местного бюджета, областного бюджета, и внебюджетных средств.