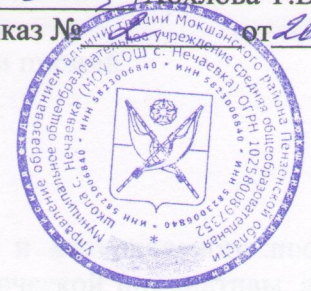


Принято
на общем собрании трудового
коллектива
МОУ СОШ с.Нечаевка
протокол № 1 от 12.01.2011



«Утверждаю»
Директор МОУ СОШ с.Нечаевка
Лореев /Хохлова Т.В./
Приказ № 1 от 20.01.2011



**Положение
о премировании и выплатах
за дополнительный объем работ
работникам МБОУ СОШ с.Нечаевка**

1.3. Положение принимается на Общем Собрании трудового коллектива.

2. Показатели, учитываемые при оценке труда.

При оценке труда в учреждении учитываются следующие показатели:

- качественное выполнение возложенных обязанностей согласно инструкции;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и профессионального долга;
- выполнение особо важных для учреждения работ;
- активность участия в мероприятиях, проводимых в учреждении;
- дружелюбие, доброжелательность учащихся;
- совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- активная работа с общественными организациями, творческими организациями;
- работа по авторским программам, программам индивидуального развития;
- участие в конкурсах, выставках, олимпиадах, участии в научно-исследовательских конференциях, спортивных и других мероприятиях;
- методическая работа;
- участие в авторских программах, курсах, пособиях;
- эффективное участие в общественной жизни школы;
- активная работа с родителями по подготовке ребенка к новому учебному году.

Содержание:

1. Общие положения.
2. Показатели, учитываемые при оценке труда.
3. Установление выплат за дополнительный объем работ и премий
4. Размер выплат.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет цель морального и материального поощрения – усиление заинтересованности работников школы в развитии творческой инициативы, активности при реализации поставленных задач, укрепление МТБ, повышение качества образовательного процесса, закрепление в школе высококвалифицированных кадров.

1.2. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды морального и материального поощрения сотрудников:

- объявление благодарности в приказе директора;
- награждение Почетными грамотами руководящих органов разного уровня Управления образованием;
- награждение ценным подарком;
- представление к присвоению почетного звания;
- представление к награждению знаком «Почетный работник общего образования РФ»;
- премирование за высокие достижения или за выполнение особо важной работы;
- премирование за успешное и качественное выполнение работы и заданий.

1.3. Положение принимается на Общем Собрании трудового коллектива.

2. Показатели, учитываемые при оценке труда.

При оценке труда в учреждении учитываются следующие показатели:

- качественное выполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной для учреждения работы;
- активное участие в мероприятиях, проводимых в учреждении;
- руководство внеурочной деятельностью учащихся;
- совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- активная работа с общественными спортивными, творческими организациями;
- работа по авторским программам, программам углубленного содержания;
- подготовка призеров предметных олимпиад, участников научно-исследовательских конференций, спортивных и других мероприятий;
- методическая работа;
- написание авторских программ, курсов, пособий;
- эффективное участие в общественной жизни школы;
- активная работа с родителями по подготовке школы к новому учебному году.

3. Установление выплат за дополнительный объем работ и премий

3.1. Выплаты за дополнительный объем работ устанавливаются приказом директора в пределах фонда оплаты труда. Выплаты могут быть установлены на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работы, как штатному работнику, так и работнику по совместительству.

3.2. Премирование работника производится по итогам работы за полугодие или в виде разовых выплат за выполнение конкретного объема работ.

3.3. Премии выплачиваются на основании приказа по школе и не ограничиваются в размере.

3.4. Премии и выплаты за дополнительный объем работ начисляются за фактически отработанное время.

3.5. Премии и надбавки директору ОУ выплачиваются на основании приказа Учредителя.

3.6. Работники ОУ могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие), трудовой деятельности, в связи с уходом на пенсию;

4. Размер выплат.

За дополнительный объем работы, не входящую в круг основных обязанностей, ввести следующие доплаты (в процентном отношении к базовому окладу или установлением соответствующего коэффициента по отношению к базовому окладу)

1. За проверку письменных работ:

начальные классы – до 20% (до 0,2)

по русскому языку и литературе – до 30% (до 0,3)

по математике – до 30% (до 0,3)

иностранному языку – до 20 % (до 0,2)

по физике, химии, биологии, истории, географии и др. учебным предметам - до 20% (до 0,2)

2. За классное руководство (в зависимости от сложности работы с классом) - до 50% (до 0,5)

2.1. Доплаты классным руководителям устанавливаются на одно полугодие на основании приказа директора по представлению заместителя директора по воспитательной работе.

2.2. В зависимости от индикативных показателей воспитательной работы классного руководителя доплата за классное руководство может быть снижена, снята или повышена в пределах ФОТ.

2.3. Количественные показатели работы классного руководителя:

Показатель	Критерии
Ведение необходимой документации (кл. журнал, личные дела, планы и отчеты по воспитательной работе, характеристики учащихся).	Соблюдение сроков и отсутствие замечаний заместителя директора по учебно-воспитательной работе.
Организация и контроль за учебной деятельностью учащихся.	Состояние дисциплины, посещаемость, получение и сдача учебников, дежурство по классу, дежурство по школе, помощь в сохранении и развитии закрепленных кабинетов.
Сохранность и укрепление здоровья учащихся, позитивная динамика укрепления здоровья	Соблюдение санитарно-гигиенических норм; организация медицинского осмотра, ведение дневников личностного роста, работа по индивидуальным планам укрепления здоровья.
Проведение родительских собраний.	1 раз в четверть.
Проведение занятий родительского всеобуча.	1 раз в четверть.
Проведение классных мероприятий.	Согласно плана.
Участие класса в творческих делах школы.	Согласно плана.

2.4. Качественные показатели деятельности классного руководителя (определяются с помощью педагогической и психологической диагностики):

- благоприятный психологический климат в классном коллективе;
- взаимодействие и взаимоотношения с семьями учащихся;
- активность детей, занятость их во внеурочное время;
- социальная защищенность ребенка, защита прав учащихся.

3. За внеклассную работу по физкультуре - до 50% (до 0,5).
4. Организация и проведение спортивных соревнований, олимпиад, конкурсов, выставок и т.д.- до 50% (до 0.5)
5. Заведование кабинетом - до 50% (до 0,5)
6. ведение библиотечного фонда - до 100 % (до 1)
7. Заведование пришкольным участком, теплицей - до 100 % (до 1)
8. Заведование школьными мастерскими - до 50 % (до 0,5)
9. Группа раннего развития - до 20% (до 0,2)
10. Индивидуальные занятия с учащимися - до 70% (до 0,7)
11. Делопроизводство - до 150% (до 1,5)
12. Индивидуальное обучение английскому языку - до 20% (до 0,2)
13. Руководство методической работой - от 5% до 50% (от 0,05 до 0,5)
14. Организация занятости учащихся во второй половине дня - до 100% (до 1)
15. ведение психолого-педагогической и социально-педагогической диагностики – до 100% (до 1)
16. организация трудоустройства подростков - до 100% (до 1)
17. сопровождение учащихся при перевозке на автомобильном транспорте - до 100% (до 1)
18. ведение электронного мониторинга, создание школьного сайта, обновление сайта, обучение работе на ПК- до 100% (до 1)
19. Участие в реализации проекта «Обучение через предпринимательство» - до 100% (до 1), проектная деятельность – до 100% (до 1)
20. Методист по учебно-воспитательной работе – до 500 % (5)
21. Организация научно-методической работы , работа в составе экспертной группы– до 150% (до 1,5)
22. Работа с вредными условиями труда - 12% от часовой нагрузки (0,12)

23. Работа в ночное время - до 35% (до 0,35)
24. Заведование столовой, оформление отчетности по питанию - до 200% (до 2)
25. За расширение зоны обслуживания (повар, уборщик, завхоз) - до 150% (до 1,5)
26. За обеспечение исправного технического состояния школьного автобуса - до 200% (до 2)
27. Заведующий филиалом - до 200% (до 2).
28. Контроль и мониторинг работы в ЭСО - до 100% (до 1)
29. Организация работы Школьной Службы Примирения - до 100% (до 1)

Размер выплат за дополнительный объем работы может изменяться на основании изменения количества учащихся, объема работы, условий труда, отношения работника к выполняемым обязанностям.