

ПРИНЯТО

на заседании  
педагогического совета

Протокол № 4

« 22 » декабря 20 14 года

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

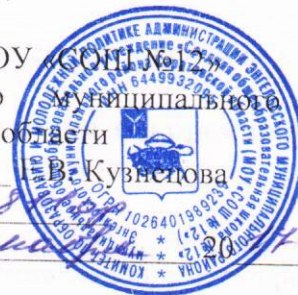
И.Г. Кожемятова

« 22 » декабря 20 14 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «СОШ № 12»  
Энгельского муниципального района  
Саратовской области

Приказ № 8  
« 22 » декабря 20 14 года



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о премировании работников**  
**муниципального общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа № 12»**  
**Энгельского муниципального района**  
**Саратовской области**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о премировании работников (далее – Положение) регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий.

1.2. Положение о премировании работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12» Энгельского муниципального района Саратовской области (далее - Школа) разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельского муниципального района, утвержденного Решением Собрания депутатов Энгельского муниципального района от 26 мая 2011 года №60/07-04 «О регулировании оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельского муниципального района» (в редакции от 28 августа 2014 года).

1.3. Премирование работников Школы производится по итогам работы за месяц, четверть, полугодие, учебный или календарный год при наличии оснований. Ограничение по количеству премиальных выплат в течение учебного года не устанавливается.

1.4. Премияльный фонд Школы формируется из средств экономии оплаты труда.

1.5. Положение о премировании разрабатывается администрацией образовательной организации, согласуется с председателем профсоюзного комитета, утверждается приказом руководителя образовательной организации.

1.6. В число премируемых входят все работники образовательной организации.

1.7. Решение о премировании работников и размере премирования принимается на основании предложения руководителей школьных методических объединений, администрации образовательной организации, оформляется приказом руководителя образовательной организации.

1.8. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

1.9. Премирование работника не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания.

## **II. Цели и задачи установления премий. Основания для премирования работников образовательной организации**

2.1. Целью установление премий за высокое качество работы, успешно 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. Установление премий работникам образовательной организации решаются следующие задачи:

- стимулирование стремление к освоению новых педагогических технологий;
- повышение качества работы;
- обеспечения сознательного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдение трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей учащихся и их родителей;
- развитие творческой активности и инициативы;
- усиление правовой и социальной экономической защиты работников.

2.3. Основаниями премирования работников образовательной организации являются:

- образцовое соблюдение Правил трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;
- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора образовательной организации, его заместителей;
- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- высокие результаты образовательной деятельности;
- большой объем выполненной сверхсрочной работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка.

## **III. Показатели премирования работников**

3.1. Премирование педагогических работников по результатам работы производится по следующим показателям:

- за достижение обучающимися высоких показателей, рост качества образования и уровня обученности;
- участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ изучения предмета;
- высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж образовательной организации;
- подготовка информационных материалов для сети Интернет и периодических изданий;
- эффективное использование на уроке и во внеурочной работе здоровьесберегающих технологий;
- образцовое содержание и эстетическое оформление кабинета в соответствии с требованиями;

- накопление дидактических и методических материалов и их эффективное использование в образовательной деятельности;
- успешное руководство выпускными классами;
- организация профессиональной ориентации в 10-11 классах;
- качественная работа на летней оздоровительной площадке;
- организация эффективного сотрудничества с родителями;
- организация и качественное выполнение оформительской работы;
- содействие школьному самоуправлению;
- качественное дежурство по школе;
- результативная работа по адаптации обучающихся;
- результативная и успешная подготовка обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам;
- по результатам участия в конкурсах педагогического мастерства;
- за качественное проведение открытого мероприятия для педагогических работников;
- за представление своего педагогического или управленческого опыта в печати;
- подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов на муниципальном уровне, региональном и федеральном уровнях;
- подготовку медалистов по результатам ЕГЭ (подтверждение или повышение годовой отметки);
- за результаты ГИА по предметы соответствующие региональным показателям;
- системная организация работы по правилам дорожного движения;
- организацию горячего питания обучающихся;
- выполнение работ не входящих в круг обязанностей.

### 3.2. Заместителям по учебно-воспитательной работе, по обеспечению безопасности за:

- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;
- высокие результаты по качеству обучения и уровню обученности (не ниже муниципального);
- высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий различных уровней;
- осуществление высокого уровня руководства административно-управленческой и учебно-воспитательной деятельности;
- непосредственное участие в реализации Программы развития школы;
- компетентность и ответственность в выполнении мероприятий, приоритетных для образовательной организации;
- личный вклад в осуществление уставных функций образовательной организации;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы;
- качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении образовательной организацией;
- сохранение контингента учащихся;
- высокий уровень аттестации педагогических работников образовательной организации;
- качественную организацию профилактической работы в образовательной организации;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- выполнение работ не входящих в круг обязанностей.

### 3.3. Заместителю директора по административно-хозяйственной работе за:

- обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории образовательной организации;
- высокое качество выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- выполнение работ не входящих в круг обязанностей.

#### 3.4. Педагогу-психологу, социальному педагогу, учителю-логопеду за:

- результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися; высокое качество консультативной помощи обучающимся и их родителям;
- своевременное и качественное введение банка данных на детей, охваченных различными видами контроля;
- участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы;
- выполнение работ не входящих в круг обязанностей.

#### 3.5. Заведующий библиотекой и библиотекарю за:

- высокую читательскую активность обучающихся;
- пропаганду чтения, как формы культурного досуга;
- высокое качество участия в общешкольных и муниципальных мероприятиях;
- выполнение работ не входящих в круг обязанностей;
- интенсивность и напряженность труда, связанные с работой по обеспечению учебной литературой обучающихся и педагогов школы в период окончания и начала учебного года.

#### 3.6. Обслуживающему персоналу за:

- высокое качество работы;
- увеличение объема работы;
- оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок;
- выполнение ремонтных работ;
- подготовка к новому учебному году.

3.7. Лаборанту, специалисту по кадрам, секретарю-машинистке за оперативность и высокое качество работы.

3.8. Единовременное премирование работников производится при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива образовательной организации.

#### 3.9. Работникам бухгалтерии:

- за качественную подготовку экономических расчетов;
- сдачу отчетности в срок;
- за качественное составление и сдачу в срок баланса (ежеквартального, годового);
- отсутствие замечаний по результатам проверки;
- оформление документов по платным услугам.

