


<p><b>РАССМОТРЕНО</b> на заседании педагогического совета протокол № <u>1</u> от «<u>30</u>» <u>08</u> 20<u>14</u> г.</p>	<p><b>СОГЛАСОВАНО</b> на заседании Управляющего совета протокол № <u>1</u> от «<u>29</u>» <u>08</u> 20<u>14</u> г.</p>	<p><b>УТВЕРЖДАЮ</b> Директор МБОУ «СОШ № 4» <i>О.Ю. Форисъ</i> приказ № <u>304/к-08</u> от «<u>30</u>» <u>08</u> 20<u>14</u> г.</p> 
---	--	---

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о премировании работников**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа №4»**  
**Энгельсского муниципального района Саратовской области**

**I. Общие положения**

- 1.1. Положение о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «СОШ №4» Энгельсского муниципального района Саратовской области (далее по тексту – «Положение») разработано на основе ТК РФ, Федерального закона от 29 декабря 2012года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Положением о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района, утвержденного Решением Собрании депутатов Энгельсского муниципального района от 26 мая 2011 года №60/07-04 «О регулировании оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района» (в редакции от 28 августа 2014 года) (далее – Решение СДЭМР).
- 1.2. Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий.
- 1.3. Премирование работников образовательного учреждения производится по итогам работы за месяц, триместр, полугодие, учебный или календарный год при наличии оснований. Ограничение по количеству премиальных выплат в течении учебного года не устанавливается.
- 1.4. Премииальный 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 предложении руководителей школьных

методических объединений, администрации образовательной организации, оформляется приказом руководителя образовательной организации.

1.8. 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. Установлением премий работникам образовательной организации решаются следующие задачи:

- стимулирование и 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;

- 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;

- 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 учащимися 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;
- проведение системы мероприятий по профилактике зависимостей;
- 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 образовательном процессе;
- 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 учащихся;
- результативная и успешная подготовка учащихся 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;
- за высокие результаты ГИА по предметам;
- системная организация работы по правилам дорожного движения;
- выполнение работ не входящих в круг обязанностей.

### 3.2. Заместителям по учебно-воспитательной работе 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 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 за:

- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися; высокое качество консультативной помощи учащимся 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 учащихся;
- пропаганду чтения, как формы культурного досуга;
- высокое качество участия в общешкольных и районных мероприятиях;
- выполнение работ не входящих в круг обязанностей;
- интенсивность и напряженность труда, связанные с работой по обеспечению учебной литературой учащихся 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, секретарю: за оперативность и высокое качество работы.

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