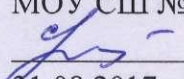


Принято
на общем собрании
работников МОУ СШ № 4
31.08.2017г

«Согласовано»
Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ СШ № 4

С.М. Колодный
31.08.2017 года

«Утверждаю»
Директор МОУ СШ № 4

М.А. Подколзина
Приказ от 31.08.2017 № 250



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 4»**

г. Богородицк

2017

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 4»

1. Общие положения.

- 1.1. Премирование работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 4» (далее МОУ СШ № 4) производится с целью усиления их материальной заинтересованности в достижении высоких результатов труда, повышения качества образования и воспитания обучающихся, в развитии творческой активности и инициативы.
- 1.2. Премия выплачивается на основании приказа директора школы.

2. Условия, виды и размеры премиальных выплат.

- 2.1. В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Тульской области в МОУ СШ № 4 устанавливаются следующие премии:
- 2.1.1. премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- 2.1.2. премия за качество выполняемой работы;
- 2.1.3. премия за интенсивность и высокие результаты работы.
- 2.2. Размер премии может определяться в процентном отношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме. Размер премии устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.
- 2.3. Максимальный размер премиальных выплат по итогам работы не ограничивается.

3. Показатели премиальных выплат.

- 3.1. Ежемесячная премия административному персоналу в связи с переходом на новую систему оплаты труда фиксированной суммой.
- 3.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) устанавливается за:
- 3.2.1. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- 3.2.2. Достижение обучающимися высоких показателей успеваемости по результатам аттестации (в том числе по результатам ОГЭ, ЕГЭ, оценки сформированности УУД, метапредметных навыков, и других форм независимой оценки качества обучения).
- 3.2.3. своевременность и полноту подготовки отчетности.
- 3.3. Премия за качество выполняемой работы устанавливается за:
- 3.3.1. соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями, высокие показатели работы школы, выполнение плана работы и реализация приоритетных задач на учебный год, высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
- 3.3.2. качественная организация предпрофильного и профильного обучения;
- 3.3.3. качественная организация работы по выполнению программ дополнительного образования; занятость учащихся во внеурочное время (не менее 80% от контингента)
- 3.3.4. достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- 3.3.5. высокие показатели по результатам, аккредитации, проверок различного уровня;
- 3.3.6. высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;

- 3.3.7. внедрение в образовательный процесс новых педагогических технологий, руководство научно-исследовательской и проектной работой;
- 3.3.8. результативная работа по информатизации учебно-воспитательного процесса;
- 3.3.9. высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление аналитических материалов и др.);
- 3.3.10. качественная организация обучения детей с отклонениями в развитии, детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья;
- 3.3.11. соблюдение установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;
- 3.3.12. отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- 3.3.13. качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы.
- 3.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:
- 3.4.1. Интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий, открытых уроков и внеклассных мероприятий, подготовка победителей и призеров муниципальных, областных олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований и т.д.);
- 3.4.2. обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб школы;
- 3.4.3. результативная работа по информатизации учебно-воспитательного процесса;
- 3.4.4. за ведение экономической работы, не входящую в должностные обязанности;
- 3.4.5. за использование современных инновационных технологий в практической деятельности:
- электронная сдача отчетности в налоговые органы, пенсионный фонд, ФСС, статуправление в программе ПК «Астрал Отчет»;
 - электронный документооборот на сайте «СУФФ - Портал»;
 - электронный документооборот с финансовым управлением «УрмАС бюджет»
- 3.4.6. организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета школы;
- 3.4.7. непосредственное участие в реализации национальных проектов;
- 3.4.8. участие в электронном мониторинге школ:
- федерального уровня;
 - регионального уровня;
 - муниципального уровня;
- 3.4.9. качественная организация работы по подготовке учреждения к новому учебному году;
- 3.4.10. за выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ в режиме ненормированного рабочего дня;
- 3.4.11. использование дополнительных источников финансирования для развития материально-технической базы;
- 3.4.12. достаточная материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса, (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности: противопожарной и антитеррористической);
- 3.4.13. эффективность работы по обеспечению санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т. д.);
- 3.4.14. обеспечение комфортных санитарно бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);

- 3.4.15. обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;
- 3.4.16. организация инновационной деятельности, экспериментальной работы, помощь в разработке и внедрении авторских и рабочих программ педагогов, программ расширенного изучения предметов.
- 3.4.17. организация летней оздоровительной компании на базе школы.

4. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишения.

- 4.1. Премирование работника не производится при наличии у него любого дисциплинарного взыскания.
- 4.2. Ошибки и нарушения в ведении школьной документации.
- 4.3. Пассивность в жизни школы.

5. Порядок установления премиальных выплат.

5.1. Предложения по премированию предоставляют в комиссию администрация школы.

5.2. Комиссия в составе:

- директор (председатель комиссии);
 - заместители директора по УВР, ВР, АХР;
 - председатель первичной профсоюзной организации
- обсуждает итоги деятельности работников за премируемый период согласно настоящему Положению.

5.3. Директор школы:

- устанавливает размер премий;
- издает приказ о премировании работников;
- решает вопрос о премировании работников, выполняемых срочные, важные работы, не дожидаясь премиального периода.

