

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Родионово – Несветайского района
«Кутейниковская средняя общеобразовательная школа»
(МБОУ «Кутейниковская СОШ»)**

Принято
на заседании педсовета
Протокол № 1 от 27.08.2014

Согласовано.
Председатель ПК

«Утверждаю».
Директор школы
Приказ № 116 от 30.08.2014

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
МБОУ «Кутейниковская СОШ»**

1. Общие положения

- 1.1. Положение о премировании работников МБОУ «Кутейниковская СОШ» (далее по тексту «Положение») разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановления Администрации Родионово-Несветайского района «Об условиях оплаты труда работников муниципальных государственных учреждений» № 349 от 30.10.2006 г, Устава школы, Коллективного договора.
- 1.2. Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий.
- 1.3. Премирование работников школы производится по итогам работы за квартал.
- 1.4. Премияльный фонд школы формируется из средств фонда оплаты труда в размере 5 % от планового фонда оплаты труда.
- 1.5. Положение о премировании разрабатывается администрацией школы, обсуждается, принимается, корректируется на собрании трудового коллектива; утверждается приказом директора.
- 1.6. Приказом директора на начало учебного года создается комиссия по материальному поощрению работников МОУ Кутейниковская СОШ.
- 1.7. Комиссия по материальному поощрению предоставляет свои решения о премировании работников и размере премирования директору школы для издания приказа.

2. Цели и задачи установления премий. Основания премирования работников школы.

- 2.1. Целью установления премий за высокое качество работы, успешное 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 образовательного учреждения решаются следующие задачи:

- ◆ стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;
- ◆ повышение качества работы;
- ◆ обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- ◆ стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей
- ◆ усиление правовой и социально – экономической защиты работников.

2.3. Основаниями премирования работников образовательного учреждения являются:

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

3. Показатели премирования работников

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

3.1.1. Педагогическим работникам (учителям, классным руководителям, воспитателям, педагогам дополнительного образования, преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности) за:

- участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ;
- проведение системы мероприятий по профилактике зависимостей;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж школы у учащихся, родителей, общественности;
- подготовка информационных материалов для сети Интернет и периодических изданий;
- эффективное использование на уроке и во внеклассной 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 1 классом и выпускными классами;
- организация профессиональной ориентации в 9-11 классах;
- качественное дежурство по школе;
- к знаменательным датам, профессиональному празднику, в связи с юбилеем работника.

3.1.2. Административно-управленческому персоналу за:

- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации и высокие результаты по качеству обучения и уровню обученности (не ниже районного);
- высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы;
- качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой;
- сохранение контингента обучающихся;
- высокий уровень аттестации педагогических работников школы;
- качественную организацию профилактической работы;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- к знаменательным датам, профессиональному празднику, в связи с юбилеем работника.

4. Порядок премирования

4.1 Общий размер доплат стимулирующего характера работникам за дополнительную работу и надбавок за качественные показатели работы, интенсивность и напряженность труда устанавливаются в пределах выделенных средств в следующем порядке:

50 % фонда – на премирование педагогических работников;

30 % фонда – на премирование административно-управленческого аппарата;

20 % фонда составляет фонд директора школы, используемый на премирование особо отличившихся работников.

4.2 Доплаты стимулирующего характера выплачиваются ежеквартально.

4.3 Размеры доплат стимулирующего характера уменьшаются или отменяются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.