

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32»

**Положение о премировании работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
г. Астрахани «Средняя общеобразовательная школа № 32 с углубленным
изучением предметов физико-математического профиля»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о премировании работников (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия материального поощрения работников школы.

1.2. Настоящее Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в достижении высоких качественных и количественных результатов труда, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленным перед коллективом задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества образовательного процесса, ответственности за конечные результаты труда, укрепление и развития материально-технической базы, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3. Под премированием в настоящем Положении понимается выплата работникам денежного поощрения сверх размера заработной платы, включающей должностной оклад и постоянные надбавки, установленные в соответствии и Положением об оплате труда работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32».

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы, на работников совмещающих должности, а также на совместителей.

2. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Премии могут выплачиваться всем категориям работников, состоящим с МБОУ г. Астрахани «СОШ 32» в трудовых отношениях, на дату издания приказа о выплате премии.

2.2. Премии могут выплачиваться всем сотрудникам, либо персонально.

2.3. Решение о выплате премии, в том числе о ее увеличении либо уменьшении, принимается директором школы самостоятельно или на основании представленных заместителями директора служебных писем и оформляется приказом директора школы.

2.4. Премии и иные поощрительные выплаты начисляются работникам по результатам работы в соответствии с личным вкладом.

2.5. Премирование работников школы осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности школы.

2.6. Денежные суммы, соответствующие начисленной премии, являются налогооблагаемыми в соответствии с действующим Федеральным законодательством.

2.7. Все выплаты, производимые в соответствии с настоящим Положением, осуществляются в рублях путем безналичного перевода средств на зарплатные счета работников школы.

2.8. Премии и другие выплаты поощрительного характера выплачиваются за счёт стимулирующей части средств фонда оплаты труда, как за счёт средств субсидий, так и за счёт внебюджетных источников.

3. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ, ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИЙ

3.1. Настоящим Положением предусматривается только единовременное, разовое премирование.

3.2. Конкретный размер премии, начисляемой работнику, не ограничивается и выплачивается суммой с учетом конкретных показателей эффективности деятельности работника школы, а также с учетом суммы финансовых средств фонда экономии заработной платы на данный период.

3.3. Настоящее Положение устанавливает следующие виды премий:

- по результатам работы за определенный период (квартал, полугодие) до 50 000 рублей;

- по результатам работы за год — до 100 000 рублей;

- по результатам работы за месяц — до 35 000 рублей;

- за эффективное проведение кампании (ГИА, ВПР, оздоровление, благоустройство, сдача отчетности и т.д.) - до 15000 рублей.

- по случаю государственных праздников, профессиональных праздников, памятных и знаменательных дат Российской Федерации — до 10000 рублей;

- по поводу юбилейных дат сотрудника (50,55,60,65 и далее каждые 5 лет) до 5000 рублей;

- по поводу юбилейного срока работы в школе (10,20,25 и далее каждые 5 лет) до 1000 рублей;

- за выполнение дополнительного объема работ до 12000 рублей;

- за разработку и внедрение новых технологий до 10000 рублей;

- за подготовку школы к новому учебному году до 20000 рублей;

3.4. При определении показателей и условий премирования работников школы могут учитываться следующие достижения:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля, качественное ведение документации (планы, журналы, отчеты);
- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- хорошие результаты промежуточной и государственной (итоговой) аттестации;
- участие в инновационной деятельности ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ;
- применение современных технологий обучения, в том числе и применение инновационных коммуникативных технологий;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, соревнований различного уровня;
- результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися;
- стабильно качественное содержание помещений и пришкольной территории в соответствии с требованиями СанПиНа;
- обеспечение безопасности образовательного процесса;
- обеспечение внедрения ФГОС;
- подготовка и проведение на высоком уровне внеклассных мероприятий;
- обобщение собственного педагогического опыта, публикация материалов, отражающих учебно-методическую и воспитательную работу;
- эффективная работа с родителями обучающихся;
- сохранение контингента обучающихся;
- активное участие в методической работе;
- участие в профессиональных конкурсах;
- активное участие в общешкольных и городских мероприятиях;
- активное участие в общественной жизни школы, организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы;
- проявление творческой инициативы;
- выполнение дополнительных поручений;
- организация предпрофильного и профильного обучения;
- обеспечение участия педагогов в конкурсах и представлении школы на различных уровнях;
- выполнение плана работы и реализация приоритетных задач на учебный год;
- инициатива и реализация творческих идей по развитию школы;
- своевременное и качественное оформление и представление отчетной документации;
- обеспечение мониторинга качества образования и данных по всем направлениям деятельности школы;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;

- проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;
- работа по поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом и ученическом коллективах;
 - выполнение важных (срочных) поручений;
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;
- высокий уровень организации методической работы;
 - работа с общественностью и родителями обучающихся.
- качественное ведение делопроизводства;
- выполнение плана работы библиотеки;
- качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
 - проведение генеральных уборок, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа, качественная уборка помещений, территории школы.
- в связи с успешным завершением учебного и финансового года;
- за подготовку, написание и издание учебников, учебных и методических пособий;
- за использование в работе инновационных программ, педагогических и управленческих технологий;
- за интенсивность работы при подготовке и проведении семинаров, конференций, выставок, культурно-массовых и спортивных мероприятий для обучающихся и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью школы;
- за интенсивность работы в период экзаменационных сессий, проведения собеседований при поступлении в профильные классы, подготовке к новому учебному году;
- за эффективную организацию труда и руководство деятельностью сотрудников;
- за разработку и внедрение в учебный процесс новых форм и методов обучения, прогрессивных образовательных технологий, проведение мастер-классов;
- за высокую результативность работы с детьми «группы риска», «трудными», слабоуспевающими, за активную индивидуальную работу с родителями, учителями;
- за результативность сотрудничества и взаимодействия с ОВД, КДН и другими организациями, проведение мероприятий на базе школы с привлечением сторонних специалистов;
- за проведение предметных недель, внеклассных мероприятий по предмету, открытых уроков;

- за высокий уровень организации и развития деятельности клубов, кружков, объединений;
- за организацию и проведение экскурсий, посещение театров, выставок и т.д.;
- за высокое качество проведения военно-патриотических мероприятий, активность участия (работа с ветеранами, открытые тематические мероприятия, музейные уроки и т.д.);
- за оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий непредвиденных ситуаций;
- за подготовку объектов к зимнему сезону, к началу учебного года;
- за высокий уровень работы с подрядными организациями;
- в связи с выходом на заслуженный отдых;
- иные основания выплаты в соответствии с приказом директора школы.

4. ПЕРЕЧЕНЬ НАРУШЕНИЙ В РАБОТЕ, ПРИ КОТОРЫХ РАБОТНИК МОЖЕТ БЫТЬ НЕ ПРЕМИРОВАН

4.1. При наличии показателей и условий премирования работников школы основанием для непредставления работника к премированию (исключение – государственные праздники) является следующее:

- нарушение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, санитарных правил и других локальных актов, приказов и распоряжений директора;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;
- нарушение требований трудового законодательства;
- ухудшение качества оказываемой образовательной услуги;
- случаи детского травматизма во время пребывания в школе;
- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо директора школы.

4.2. Сотрудники, на которых за совершение дисциплинарного проступка наложено дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию расчетного периода, в котором было наложено дисциплинарное взыскание.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе среднего заработка для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5.2. Выплата одного вида материального поощрения (премия, единовременная выплата) не может быть основанием для отмены или невыплаты поощрения другого вида.

5.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до его отмены (принятия нового Положения).