



СОГЛАСОВАНО

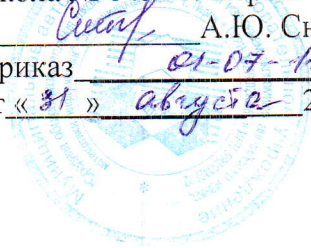
Председатель профсоюзного комитета  
МАОУ «Экономическая школа № 145» г. Перми

 О.К. Сташевская  
« 31 » августа 2016 год

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ «Экономическая школа № 145» г. Перми

 А.Ю. Снигирева  
Приказ 01-07-11511  
от « 31 » августа 2016 год



## ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников МАОУ «Экономическая школа №145» г. Перми

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников школы (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления материальной заинтересованности в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, мотивации работников школы к повышению качества образовательного процесса.

1.2. Положение разрабатывается комиссией по стимулирующим выплатам и премиям;

1.3. Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий.

1.4 Выплата премий осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке школы к учебному году;
- устранении последствий аварий;
- подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного спортивного и другого характера, а также смотров, конкурсов, соревнований, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

1.5. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в инновационной деятельности;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.

1.6. Размер премии может определяться как в процентах к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

1.7. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда школы, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда школы.

1.8. Премирование работников производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда школы. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда школы.



1.9. Положение доводится до учителей Школы, о чем ставится подпись в Листе ознакомления.

1.10. Положение действительно с момента издания приказа директора о его утверждении до принятия нового Положения.

## **2. Цели и задачи установления премий**

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 школы решаются следующие задачи:

2.2.1. стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;

2.2.2. повышение авторитета и имиджа школы у обучающихся, родителей, общественности;

2.2.3. обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;

2.2.4. стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.

## **3. Основания премирования работников школы (показатели премирования)**

3.1. Основаниями премирования работников школы могут являться:

3.1.1. образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;

3.1.2. своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, его заместителей;

3.1.3. большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка;

3.1.4. достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом;

3.1.5. снижение частоты обоснованных обращений обучаемых, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

3.1.6. высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.);

3.2. Педагогические работники премируются за:

3.2.1. своевременное и эффективное планирование и организацию образовательного процесса;

3.2.2. качественное проведение занятий основного и дополнительного образовательного компонента, кружковой работы;

3.2.3. эффективное выполнение научно-методической и опытно-экспериментальной работы, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию авторских учебных программ, курсов, учебных пособий;

3.2.4. участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;

3.2.5. использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;

3.2.6. организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж у учащихся, родителей, общественности;

3.2.7. за эффективное психолого-педагогическое сопровождение инновационного образовательного процесса.



- 3.3. Заместители директора и другой административный персонал премируются, кроме общих оснований, за:
- 3.3.1. личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
  - 3.3.2. внедрение инновационных технологий; обобщение и распространение передового опыта работы;
  - 3.3.3. организация предпрофильного и профильного обучения;
  - 3.3.4. высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;
  - 3.3.6. высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
  - 3.3.7. качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);
  - 3.3.8. высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.
- 3.4. Заведующий хозяйством премируется за:
- 3.4.1. обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;
  - 3.4.2. обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
  - 3.4.3. высокое качество подготовки и организация ремонтных работ.
- 3.5. Работники бухгалтерии, секретарь премируются за:
- 3.5.1. своевременное и качественное предоставление отчетности;
  - 3.5.2. разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;
  - 3.5.3. качественное ведение документации.
- 3.6. Педагог-психолог, социальный педагог премируются за:
- 3.6.1. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся;
  - 3.6.2. результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися, организация предпрофильного обучения, поддержание благоприятного психологического климата, разработка новых программ;
  - 3.6.3. своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.
- 3.7. Библиотекарь премируется за:
- 3.7.1. высокая читательская активность обучающихся;
  - 3.7.2. пропаганда чтения, как формы культурного досуга;
  - 3.7.3. участие в общешкольных и районных мероприятиях;
  - 3.7.4. оформление тематических выставок;
- 3.8. Младший обслуживающий персонал премируется за:
- 3.8.1. состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;
  - 3.8.2. своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;
  - 3.8.3. содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;
  - 3.8.4. проведение генеральных уборок;
  - 3.8.5. содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
  - 3.8.6. оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.
- 3.10. Премирование работников, допустивших дисциплинарные проступки, не допускается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.
- 3.11. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.