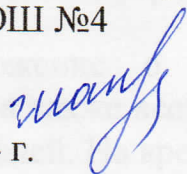


СОГЛАСОВАНО:

Доверенное лицо от работников
МКОУ СОШ №4

01.09.2014 г.



Шаповалова Т. А.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКОУ СОШ №4

01.09.2014 г.



С.В. Кульчитская

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МКОУ СОШ №4

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №4» Степновского муниципального района Ставропольского края (далее – положение, образовательное учреждение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год, приказом министерства образования Ставропольского края №784-пр. от 30 августа 2013 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, казённых, автономных образовательных учреждений Ставропольского края», примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, утверждённым приказом отдела образования Степновского муниципального района № 211 от 26 мая 2014 года.

1.2. Цель премирования - усиление заинтересованности работников школы в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышении эффективности образовательного процесса, уровня качества выполняемых функциональных

обязанностей, увеличение объема работ, соблюдение трудовой дисциплины, укрепление материально-технической базы, а также закрепление в образовательном учреждении высококвалифицированных кадров.

1.3. Положение о премировании распространяется на руководителя, учителей, а также всех сотрудников школы, как основных работников, так и совместителей. На временных работников положение не распространяется.

Работники, проработавшие отчетный квартал не полностью в связи с увольнением по собственному желанию, правом на получение премии не пользуются.

1.4. Премия выплачивается на основании приказа директора школы.

2. Моральное поощрение

2.1. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды поощрения:

- объявление благодарности в приказе директора;
- представление к награждению почетной грамотой отдела образования, Главы Степновского муниципального района, Министерства образования Ставропольского края, Министерства образования Российской Федерации;
- представление к награждению нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- представление к присвоению почетного звания «Почетный работник образования»;
- представление к награждению государственными наградами Российской Федерации;
- занесение в Книгу Почета.

2.2. Моральное поощрение осуществляется:

- за подготовку призеров предметных олимпиад, спортивных соревнований и культурных конкурсов (районных, областных);
- за успешное выполнение плановых показателей;
- за совершенствование форм и методов обучения и воспитания;

- за лучшее классное руководство.

2.3. Моральное стимулирование осуществляется как самостоятельно, так и совместно с видами материального поощрения.

3. Условия и размеры материальных премиальных выплат по итогам работы

3.1. Премииальные выплаты работникам производятся по итогам работы:

- по итогам работы за квартал;
- по итогам работы за год;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

3.2. Размер премии устанавливается в пределах фонда экономии заработной платы по учреждению.

3.3. Максимальный размер премии по итогам работы не ограничивается.

3.4. Премирование руководителя, заместителей руководителя осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого районным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

3.5. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

3.6. В конце года, по решению руководителя образовательного учреждения, работникам может быть выплачена дополнительная премия при наличии экономии годового фонда оплаты труда.

4. Показатели премиальных выплат

4.1. Педагогическим работникам производятся премиальные выплаты при наличии фонда экономии по следующим показателям в соответствующем периоде за:

- добросовестное выполнение своих должностных обязанностей;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- строгое соблюдение режима работы школы;
- отсутствие замечаний по документации;
- обеспечение высокого качества обучения;
- активное участие в мероприятиях, проводимых школой;
- активное участие в методической работе школы, семинарах;
- подготовку победителей и призеров муниципальных, краевых олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований и т.д.;
- проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий;
- хорошее состояние учебного кабинета;
- выполнение общественных поручений;
- личное участие в конкурсах;
- отсутствие обоснованных жалоб родителей и обучающихся.

4.2. Административному персоналу в соответствующем периоде за:

- высокие показатели работы школы;
- обеспечение участия педагогов в конкурсах и представление школы на различных уровнях;
- выполнение плана работы и реализация приоритетных задач на учебный год;
- своевременное и качественное оформление и представление отчетной документации;
- обеспечение мониторинга качества образования и данных по всем направлениям деятельности школы;
- исполнение контрольно-инспекционной деятельности в соответствии с предписаниями;
- подготовку школы к новому учебному году;

- обеспечение безопасного функционирования школы в течение всего рабочего дня;
- инициативу и реализацию творческих идей по развитию школы;
- проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;
- работу по поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом и ученическом коллективах;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся.

4.3. Учебно-вспомогательному персоналу за:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей;
- качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности;
- выполнение индивидуальных планов;
- активное участие в мероприятиях школы.

4.4. Обслуживающему персоналу за:

- содержание участка в соответствии с санитарными правилами;
- качественную уборку помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- содержание рабочего места в порядке.

4.5. Единовременное премирование при наличии средств фонда экономии за выполнение дополнительных показателей и условий за:

- юбилейные даты (50 лет и далее);
- по итогам конкретных мероприятий;
- ко Дню Учителя, 8 марта, Дню Защитника Отечества, Новому году.

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение.

5.1. Директору предоставляется право уменьшить размер премии, либо полностью лишить ее работника.

5.2. Премирование работника не производится:

- при наличии у него любого дисциплинарного взыскания;
- за нарушения в ведении школьной документации;
- пассивность в жизни школы.

6. Порядок установления премиальных выплат.

6.1. Предложения по премированию предоставляет в комиссию администрация школы.

6.2. Комиссия в составе:

- директор (председатель комиссии);
- заместители директора по УВР, ВР;
- заведующий хозяйством;
- представитель трудового коллектива.

обсуждает итоги деятельности работников за премируемый период согласно настоящему Положению о премировании работников.

6.3. Размер премии определяется приказом руководителя образовательного учреждения.

6.4. Премирование работников осуществляется по решению директора школы в соответствии с настоящим Положением о премировании работников школы. Основанием для выплаты премии работникам школы является приказ директора.