

Согласовано.

Председатель ПК МОУ-СОШ №1  
г.Красный Кут Саратовской области  
/А.Н.Бражник/



Утверждаю  
Директор МОУ-СОШ №1  
г.Красный Кут Саратовской области  
И.А.Загора/  
Приказ № от 09.01.2017

**Приложение №4  
к коллективному договору  
МОУ- СОШ №1 г. Красный Кут  
Саратовской области**

**Положение о премировании работников по итогам работы.**

**1. Общие положения.**

1.1. Премирование работников учреждения по итогам работы производится с целью усиления их материальной заинтересованности в достижении высоких результатов труда, повышения качества образования и воспитания обучающихся, в развитии творческой активности и инициативы и включают в себя:

Премии по итогам работы включают в себя:

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

1.2. Единоновременное премирование, как правило, осуществляется за выполнение особо важных заданий или добровольно по собственной инициативе (достижения специальных показателей).

В пределах установленного фонда оплаты труда учреждения, работникам, осуществляющим свои полномочия на постоянной основе, могут предусматриваться единовременные премии в особых случаях:

- юбилейные даты 50 и 55 лет для женщин, 50 и 60 лет для мужчин
- бракосочетание
- рождение ребенка
- профессиональный праздник
- 8 Марта и 23 Февраля и др.

1.3. Для премирования работников учреждения могут использоваться средства из фонда заработной платы в пределах его экономии.

1.3. Премия устанавливается совместным решением администрации и профкома учреждения по представлению любой из сторон (администрацией, профком).

1.4. Премия выплачивается по приказу руководителя учреждения.

1.5. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

1.6. Работники учреждения имеют право на материальную помощь, которая предоставляется им на основании личного заявления в связи трудным материальным положением, требующим дополнительных финансовых затрат:

- смерть близкого родственника;
- болезнь работника и длительное лечение;
- операция и др.

## II. Показатели премирования

2.1. Педагогическим работникам и иным категориям педагогического персонала 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 учреждения;
- дежурство по школе на переменах;
- отсутствие замечаний по документации;
- обеспечение высокого качества обучения;
- активное участие в инновационной деятельности;
- активное участие в методической работе учреждения, семинарах;
- подготовка победителей и призеров муниципальных, областных олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований и т.д.;
- проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий.
- хорошее состояние учебного кабинета;
- выполнение общественных поручений;
- личное участие в конкурсах;
- замещение уроков и классного руководства отсутствующих педагогов;
- своевременную сдачу планов, отчетов, информации, анализов контрольных работ и др.;
- отсутствие обоснованных жалоб родителей и обучающихся;
- умелую организацию работы родительского комитета класса;
- организацию горячего питания обучающихся;
- выполнение важных (срочных) работ (мероприятий);
- сохранение контингента обучающихся.

2.2. Административному персоналу 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 учреждения;
- исполнение контрольно-инспекционной деятельности в соответствии с предписаниями;
- подготовку учреждения к новому учебному году;
- обеспечение безопасного функционирования школы в течение всего рабочего дня;
- пополнение материально-технической базы школы;
- 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;
- работу по сохранению контингента обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
- добросовестное исполнение должностных обязанностей;
- выполнение важных (срочных) поручений;
- работу с общественностью и родителями обучающихся;
- обеспечение санитарно-гигиенического порядка в учреждении.

2.3. Учебно-вспомогательному персоналу за:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей;
- качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности;
- выполнение индивидуальных планов;

- активное участие в мероприятиях учреждения.

2.4. Обслуживающему персоналу за:

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

2.5. Премия за большой объем сверхплановой работы выплачивается в том случае, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

2.6. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде

### **III. Порядок установления премиальных выплат**

4.1. Предложения по премированию руководитель учреждения согласовывает с профсоюзным комитетом.

4.2. Руководитель организации:

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

4.3 Премия за большой объем сверхплановой работы выплачивается в том случае, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

4.4. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде