

Согласовано

Протокол профсоюзного комитета
МАОУ «Гимназия № 4»
От 09.01.2021 № 1

Принято

педагогическим советом
МАОУ «Гимназия № 4»
Протокол от 09.09.2021 № 1

Утверждаю

Директор МАОУ «Гимназия № 4»
_____ А. Ж. Ершова
Приказ № 1 от 09.01.2021

Протокол Управляющего совета
МАОУ «Гимназия № 4»
От 09.01.2021 № 1

**Положение
о премировании работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Гимназия № 4»
Волжского района г. Саратова**

1. Общие положения

1.1. Премирование работников школы производится с целью усиления их материальной заинтересованности в достижении высоких результатов труда, повышения качества образования и воспитания обучающихся, в развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Для премирования работников школы могут использоваться средства из следующих источников: фонда заработной платы в пределах его экономии, прибыли, поступившей от платных услуг, от спонсорских средств и личных вкладов.

1.3. Премия устанавливается совместным решением администрации, Управляющего совета и профсоюзного комитета гимназии.

1.4. Премия выплачивается по приказу руководителя ОУ.

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

2. Показатели премирования

2.1. Педагогическим работникам в соответствующем периоде премия выплачивается за:

- добросовестное выполнение своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- строгое соблюдение режима работы школы;
- дежурство по школе;
 - отсутствие замечаний по документации;
 - обеспечение высокого качества обучения;
 - активное участие в инновационной деятельности;

- активное участие в методической работе школы, 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 школьников;
- выполнение важных (срочных) работ (мероприятий);
- сохранение контингента обучающихся.

2.2. Административному персоналу в соответствующем периоде премия выплачивается за:

- высокие показатели работы школы;
- обеспечение участия педагогов в конкурсах и представлении 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 лицея;
- исполнение контрольно-инспекционной деятельности в соответствии с предписаниями;
- подготовку школы 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 школе.

2.3. Учебно-вспомогательному персоналу в соответствующем периоде выплачивается премия за:

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

2.4. Обслуживающему персоналу в соответствующем периоде выплачивается премия за:

- качественное содержание участка в соответствии с санитарными правилами;
- качественная и добросовестная 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.

3. Показатели единовременного премирования

3.1. Единовременное премирование может производиться (при наличии возможности) по следующим основаниям:

- юбилейные даты (50 лет и далее, каждые 5 лет);
- по итогам конкретных мероприятий;
- ко Дню Учителя, 23 февраля, 8 марта и в другие праздники.

3.2. Премирование работников может не производиться в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания.

3.3. Размеры премий работников подлежат снижению в следующих случаях: нарушение Устава школы, Правил внутреннего распорядка и других локальных актов школы;

нарушение трудовой дисциплины;

некачественное выполнение должностной инструкции (функциональных обязанностей);

несоблюдение требований по ведению документации.

4. Порядок установления премиальных выплат

4.1. Предложения по премированию от администрации, профкома или методических объединений предоставляются в комиссию для принятия решения.

4.2. Комиссия в составе:

- директор (председатель комиссии);
- заместители директора;
- председатель Управляющего совета;

- председатель профсоюзного комитета;
обсуждает итоги деятельности работников за премируемый период согласно настоящему Положению и выносит решение по представлению рекомендуемых работников на премию.

4.3. Руководитель организации:

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

5. Заключительные положения.

Настоящее положение о премировании является локальным нормативным актом, принимается на педсовете, согласуется с Управляющим советом и утверждается приказом директора.