
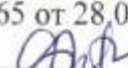


Рассмотрено и принято
собранием трудового коллектива
МБОУ «Подлесная ООШ»
протокол №1 от 26.08.2015 г.
председатель профкома

 Г.Р. Фаррахова

Утверждено и введено
в действие приказом директора
МБОУ «Подлесная ООШ»
№65 от 28.08.2015 г.
 Ф.А. Богодарова



ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
МБОУ «Подлесная основная общеобразовательная школа»
муниципального образования «Лениногорский муниципальный район» РТ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1 Премирование работников школы направлено на стимулирование средствами материального поощрения творческой активности, производственной инициативы, профессионального мастерства работника, способствующих повышению результативности и качества работы школы.
- 1.2 Премияльный фонд школы формируется в размере двух процентов от фонда заработной платы основного персонала школы и может использоваться ежемесячно, ежеквартально, по итогам полугодия или учебного года.
- 1.3 Премия работнику школы назначается приказом по школе в соответствии с личным положительным вкладом в выполнение школой показателей основной деятельности и за достижение значительных результатов в педагогической, производственной и организационной работе и верхним пределом не ограничивается.
- 1.4 Решение о премировании всех категорий работников школы, его размерах и назначении принимается комиссией по распределению премиального фонда под руководством директора школы на основании результатов административного контроля и в соответствии с настоящим «Положением».

II. МЕХАНИЗМ И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

- 2.1 Размер премирование отдельного работника определяется по результатам контроля приоритетных направлений основной деятельности школы за рассматриваемый период.
- 2.2 Оценка результатов основной деятельности работника производится администрацией школы, руководителями ШМО, анализируется на административном совещании с участием председателя профсоюзного комитета. Эффективность и качество административной деятельности заместителя директора контролируется и оценивается директором школы.
- 2.3 Оценка труда работника школы определяется эффективностью и качеством выполнения своих должностных обязанностей в соответствии с квалификационными требованиями и личным вкладом в обеспечение приоритетных направлений деятельности трудового коллектива школы.
- 2.4 Личный вклад работника в достижение школой показателей основной деятельности определяется:
 - ✓ Для педагогических работников – результативностью, качеством и эффективностью преподавательской и организационно-педагогической деятельности по преподаваемым предметам, назначенному приказом по школе классному руководству и заведению учебными кабинетами и помещениями, личным вкладом в развитие образовательных возможностей школы, результатами участия в предметных олимпиадах, семинарах, конкурсах и смотрах.
 - ✓ Для технического персонала – результативностью, качеством и эффективностью обеспечения необходимых условий успешного осуществления образовательного процесса в школе, надежного функционирования систем её жизнеобеспечения.

III. ПРИМЕРНЫЕ НОРМЫ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

№	Основные критерии премирования	Примерная норма
3.1.	За высокое качество достигнутых результатов, результативность участия в олимпиадах, конкурсах, конференциях, смотрах, выставках.	1000 – 2500 руб.
3.2.	За выполнение дополнительных производственных функций, не обеспеченных штатным расписанием школы – председатель профкома, инспектор по охране труда; за дополнительные объемы труда.	от 2% до 5% в квартал от базового оклада
3.4.	За эффективное управление образовательным процессом и качество руководства работой персонала по приоритетным направлениям деятельности школы.	До размера 1 ставки базового оклада
3.5.	За личный эффективный вклад в реализацию приоритетных направлений развития школьной образовательной системы.	До размера 1 ставки базового оклада
3.6.	По результатам муниципальных, республиканских смотров, конкурсов, конференций и других мероприятий.	По приказу соответствующего органа управления образованием.

IV. ДЕПРЕМИРОВАНИЕ ЧЛЕНОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

За невыполнение функциональных обязанностей, приказов и распоряжений администрации школы, нарушение трудовой дисциплины депремировать сотрудников школы полностью или частично в соответствии с решением профкома.