

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа №25» Ново-Савиновского района г.Казани

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
Л.Н.Еремينا
от «25» 08 2014г

Утверждаю
Директор школы Ю.М.Егорова
Приказ 113 от «29» 08 2014 г



ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников

1. 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 директором школы на основании результатов административного контроля и в соответствии с настоящим «Положением».

1.5. Премирование директора школы по результатам его управленческой деятельности производится на основании приказа руководителя органа управления образованием, к компетенции которого относятся функции контроля основной деятельности данной школы.

2. Механизм и условия премирования

2.1. Размер премирования отдельного работника определяется по результатам контроля приоритетных направлений основной деятельности школы за рассматриваемый период.

2.2. Оценка результатов основной деятельности работника производится на заседаниях методических объединений, административными кураторами образовательных циклов или видов производственной деятельности, анализируется на административном совещании с участием председателя профсоюзного комитета. Эффективность и качество административной деятельности заместителей директора контролируется и оценивается директором школы.

2.7. 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.

2.9. Личный вклад работников в достижение школой показателей основной деятельности определяется:

- Для административных работников - эффективностью управленческой деятельности и качеством достигнутых результатов по курируемым направлениям деятельности;

- Для педагогических работников - результативностью, качеством и эффективностью преподавательской и организационно - педагогической деятельности по преподаваемым дисциплинам, 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.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа №25» Ново-Савиновского района г.Казани

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
_____ Л.Н.Еремина
от «___» _____ 20__ г

Утверждаю
Директор школы _____ Ю.М.Егорова
Приказ _____ от «___» _____ 2014 г

ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников

1. 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 директором школы на основании результатов административного контроля и в соответствии с настоящим «Положением».

1.5. Премирование директора школы по результатам его управленческой деятельности производится на основании приказа руководителя органа управления образованием, к компетенции которого относятся функции контроля основной деятельности данной школы.

2. Механизм и условия премирования

2.1. Размер премирования отдельного работника определяется по результатам контроля приоритетных направлений основной деятельности школы за рассматриваемый период.

2.2. Оценка результатов основной деятельности работника производится на заседаниях методических объединений, административными кураторами образовательных циклов или видов производственной деятельности, анализируется на административном совещании с участием председателя профсоюзного комитета. Эффективность и качество административной деятельности заместителей директора контролируется и оценивается директором школы.

2.7. 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.

2.9. Личный вклад работников в достижение школой показателей основной деятельности определяется:

- Для административных работников - эффективностью управленческой деятельности и качеством достигнутых результатов по курируемым направлениям деятельности;

- Для педагогических работников - результативностью, качеством и эффективностью преподавательской и организационно - педагогической деятельности по преподаваемым дисциплинам, назначенному приказом по школе классному руководству и заведованию 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, надёжного функционирования систем её жизнеобеспечения.

3. Примерные нормы премирования работников

	За профессионализм, высокие показатели в работе и в связи с 50, 55, 60, 65, 70-летними юбилеями.	до размера должностного оклада
2	За совмещение должностей, расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы	до 3000 рублей
Учителям и прочим педагогическим работникам:		
4	Высокое качество методической работы.	до 500 рублей;
5	За организацию внеурочной работы по предмету	до 500 рублей
6	За качественную работу с документацией	до 200 рублей
7	Эффективное использование на уроке здоровьесберегающих технологий	до 500 рублей;
8	За представление своего педагогического или управленческого опыта в печати	от 300 рублей;
Классным руководителям		
9	За хорошую организацию дежурства класса по школе	до 400 рублей
10	За организацию питания учащихся (до 88%)	до 500 рублей
11	Проведение мероприятий по пропаганде ЗОЖ	до 500 рублей
12	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	до 500 рублей;
13	Подготовка информационных материалов для сайта школы.	до 500 рублей
14	Сохранение контингента обучающихся:	до 500 рублей;
15	За организацию познавательных экскурсий, посещение театров и кинотеатров, а также музеев	до 500 рублей
16	За организацию и непосредственное участие в ремонтных работах в кабинетах	до 500 рублей
18	За сохранность и усилия по увеличению школьного библиотечного фонда	до 500 рублей.
19	За обеспечение учебно-воспитательного процесса учебной и научной литературой; проведение культурно-массовых мероприятий (библиотекарю школы)	до 500 рублей
Техническому персоналу:		
20	За высокое качество работы технического персонала по соблюдению санитарно-гигиенических норм в школе; подготовку школы к новому учебному году	до 1 должностного оклада
21	За качественную подготовку школы к отопительному сезону (завхозу)	до 1000 рублей
22	За подготовку сметно-проектной документации к капитальному ремонту школы (зам. директору по АХЧ)	до 1500 рублей
23	Проведение генеральных уборок	от 500 до 1000 рублей;
24	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	от 500 до 1000 рублей