

<p>Рассмотрено на заседании Управляющего совета МБОУ «Пристенская основная общеобразовательная школа» Протокол 3 от 28 декабря 2014 г.</p>	<p><b>Согласовано:</b> Председатель профсоюзного комитета МБОУ «Пристенская основная общеобразовательная школа» Н.В.Познякова. 28 декабря 2014 г.</p>	<p>Утверждено приказом по МБОУ «Пристенская основная общеобразовательная школа» № 169 от 29.12.2014 г.</p>
--	---	--

## **Положение о порядке и условиях распределения денежных средств победителям рейтинга**

### **Глава 1. Общие положения**

**1.1.** Настоящее положение разработано в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, Уставом МБОУ «Пристенская основная общеобразовательная школа» и коллективным договором МБОУ «Пристенская основная общеобразовательная школа». Положение регулирует порядок и условия установления и выплаты премий педагогическим работникам, победителям рейтинга, муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Пристенская основная общеобразовательная школа Ровеньского района Белгородской области».

**1.2.** Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в том числе за работу в ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда.

**1.3.** Премирование работников производится из регионального фонда.

**1.4.** Размеры премий работников устанавливаются в соответствии с показателями деятельности работников в абсолютных (цифровых) показателях.

**1.5.** Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

**1.6.** 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, низкий уровень исполнительской дисциплины — от 20 до 50 процентов размера премии.

## **2. Цели и задачи установления премий.**

### **Основания премирования работников школы**

2.1. Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдении трудовой дисциплины.

2.2. Установлением премий работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:

- стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;
- повышение качества работы;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей
- усиление правовой и социально – экономической защиты работников.

2.3. Основаниями премирования работников образовательного учреждения являются:

- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;
- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, его заместителей;
- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка.

## **3. Показатели премирования работников**

3.1. Премирование работников по результатам работы производится по следующим показателям:

3.1.1. Педагогическим работникам за:

3.1.1.1. достижение учащимися высоких показателей, рост качества образования и уровня обученности;

3.1.1.2. участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предмета;

3.1.1.3. высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий; дополнительные занятия с обучающимися;

3.1.1.4. проведение системы мероприятий по профилактике зависимостей;

- 3.1.1.5. организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж школы у учащихся, родителей, общественности; подготовка информационных материалов для сети Интернет и периодических изданий;
- 3.1.1.6. эффективное использование на уроке и во внеклассной работе здоровьесберегающих технологий;
- 3.1.1.7. систематическое применение информационных технологий на учебных занятиях;
- 3.1.1.8. эффективную работу по методической теме школы и высокое качество методической работы; наставничество;
- 3.1.1.9. образцовое содержание и эстетическое оформление кабинета в соответствии с требованиями; накопление дидактических и методических материалов и их эффективное использование в образовательном процессе;
- 3.1.1.10. успешное руководство выпускными классами; организация профессиональной ориентации в 9 классах;
- 3.1.1.11. качественную работу в оздоровительном лагере;
- 3.1.1.12. организацию эффективного сотрудничества с родителями;
- 3.1.1.13. содействие школьному самоуправлению;
- 3.1.1.14. результативную работу по адаптации учащихся;
- 3.1.1.15. результаты участия педагогов в школьных, муниципальных и областных профессиональных конкурсах «Учитель года», «Самый классный, классный» и других;
- 3.1.1.16. успешную подготовку обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам;
- 3.1.1.17. своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации;
- 3.1.1.18. своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;
- 3.1.1.19. отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;
- 3.1.1.20. результативность участия в районных, областных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях, в том числе – дистанционных;
- 3.1.1.21. результативность работы с детьми «группы риска»;
- 3.1.2. Администрации за:**
  - 3.1.2.1. высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации и высокие результаты по качеству обучения и уровню обученности (не ниже районного);
  - 3.1.2.2. высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий;
  - 3.1.2.3. высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы;
  - 3.1.2.4. качественную организацию работы ШМО;
  - 3.1.2.5. сохранение контингента обучающихся;
  - 3.1.2.6. высокий уровень аттестации педагогических работников школы;
  - 3.1.2.7. качественную организацию профилактической работы;
  - 3.1.2.8. высокий уровень исполнительской дисциплины;

3.1.2.9. обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы;

#### **4. Порядок премирования**

4.1. Премирование производится в соответствии с настоящим Положением, которое разрабатывается администрацией школы, рассматривается на заседании Управляющего совета школы, согласовывается с профсоюзным комитетом, утверждается приказом директора школы.

4.2. Премирование работников производится одновременно, по итогам истекшего года по результатам рейтинга общеобразовательных учреждений, при условии качественной работы.

4.3. Решение о премировании работников и размере премирования рассматривается на Управляющем Совете школы.

4.4. Решение Управляющего Совета о премировании работников и размере премирования оформляется приказом директора.

#### **5. Заключительные положения.**

5.1. Настоящее положение вступает в силу с момента утверждения.

5.2. Срок данного Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

5.3. Изменения в настоящее положение вносятся Управляющим советом по предложению директора и собрания трудового коллектива школы.

5.4. Контроль исполнения Положения возлагается на руководителя в лице директора общеобразовательного учреждения.