

Принято на педагогическом совете
Протокол № 2 от 12.10.2021

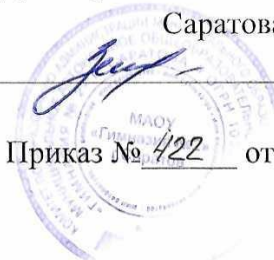
Согласовано с профсоюзным
комитетом
Протокол № 1 от 12.10.2021

Утверждаю

Директор МАОУ «Гимназия №2» г.
Саратова

О.В.Земскова

Приказ № 422 от 14.10.2021



**Положение о премировании
работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Гимназия № 2» г. Саратова**

1. Общие положения

- 1.1. Премирование работников Гимназии 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 Гимназии могут использоваться средства из следующих источников: фонда заработной платы в пределах его экономии, прибыли, поступившей от приносящей доход деятельности, от спонсорских средств и личных вкладов.
- 1.3. Премия устанавливается совместным решением администрации, и профсоюзного комитета гимназии.
- 1.4. Премия выплачивается по приказу директора гимназии.
- 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;
 - высокие результаты (100 баллов) выпускников на ГИА;
 - активное участие в инновационной деятельности;
 - активное участие в методической работе гимназии, семинарах;
 - подготовка победителей и призеров муниципальных, областных олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований и т.д.;
 - проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий;
 - хорошее методическое оснащение 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 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 лицея;
- исполнение контрольно-инспекционной деятельности в соответствии с предписаниями;
- подготовку школы к новому учебному году;
- обеспечение безопасного функционирования школы в течение всего рабочего дня;
- организацию воспитательного процесса, развитие самоуправления;
- 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 исполнение 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;
- по итогам года

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 гимназии, Правил внутреннего распорядка и других локальных актов гимназии; 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 профсоюзного комитета;

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

4.4. Директор гимназии:

- 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 профсоюзным комитетом и утверждается приказом директора.