|  |  |
| --- | --- |
| Учтено мнение:выборного органа первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Голубинской средней общеобразовательной школы (протокол от «10» декабря 2015г. № 4 )Председательвыборного органа первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Н. Богачкова (подпись) (Ф.И.О.)  | Приложение № 6 к коллективному договору муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Голубинской средней общеобразовательной школы от «10» декабря 2015г.УТВЕРЖДАЮДиректор МБОУ Голубинской СОШ\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.Н. Федорова (подпись) (Ф.И.О.) «10» декабря 2015 г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОЛУБИНСКОЙ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ**

 1. Настоящее положение разработано на основании Постановления Администрации Белокалитвинского района от 30.07.2012года № 817 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Белокалитвинского района», постановления Главы Администрации Белокалитвинского района от 01.09.2014г. № 1522 «О внесении изменений в постановление Администрации Белокалитвинского района от 30.07.2012г. № 817 и в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

2. Положение определяет порядок премирования по результатам труда за определенный период (месяц, квартал, год), к профессиональным праздникам и юбилейным датам.

3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4. Применение премиальных систем направлено на создание у работников материальной заинтересованности в достижении показателей, которые не предусмотрены основной оплатой по должностному окладу и ставке заработной платы.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Основания для премирования | % к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| Педагогические работники Старшая медсестраОбслуживающий персоналВсе категории работников | Достижения учащимися высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения | до 50 |
| Использование в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий.  | до 20 |
| Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ. | до 20 |
| Подготовка призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня | до 35 |
| Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов | до 20 |
| Проведение уроков высокого качества | до 20 |
| Подготовка и проведение внеклассных мероприятий | до 20 |
| Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий | до 20 |
|  | Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий | до 20 |
|  | Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) | до 20 |
|  | Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности | до 20 |
|  | Снижение количества учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних | до 20 |
|  | Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины | до 20 |
|  | Снижение частоты обоснованных обращение учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций | до 20 |
|  | Образцовое содержание кабинета | до 20 |
|  | Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчётов, заполнения журналов, ведение личных дел и т.д.) | до 20 |
| Заместителю директора школы по УВР | Организация предпрофильного и профильного обучения | до 20 |
| Выполнения плана внутришкольного контроля | до 20 |
| Высокий уровень организации и проведения промежуточной и государственной (итоговой) аттестации | до 20 |
| Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса | до 20 |
| Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой | до 20 |
| Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы | до 20 |
| Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе | до 20 |
| КочегарСторож Уборщик служебных помещенийПоварКухонный рабочий | Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях | до 100 |
| Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | до 100 |
| Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ | до 100  |
| Библиотекарь | Высокая читательская активность обучающихся | до 50 |
|  | Пропаганда чтения как формы культурного досуга | до 50 |
|  | Участие в общешкольных и районных мероприятиях | до 100 |
|  | Оформление тематических выставок | до 20 |
|  | Выполнение плана работы библиотеки | до 20 |
| Водительтракторист | Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта | до 100 |
|  | Обеспечение безопасной перевозки детей | до 100 |
|  | Отсутствие ДТП, замечаний | до 100 |

5. Выплаты премий производятся в пределах утвержденных лимитов на оплату труда.

6. По решению руководителя за нарушение трудовой дисциплины или невыполнение трудовых обязанностей работник может быть лишен премии полностью или частично.

7. Решение о лишении или снижении размера премии работника принимается руководителем учреждения на основании письменной аргументации причин, предоставленной работниками, контролирующими соответствующий вид работ.