Согласовано:

Председатель **Управляющего Совета**

**ГКОУ «СОШ№1Карабулак»**

**Согласовано:**

**Председатель ПК**

**ГКОУ «СОШ№1 г. Карабулак»**

**Утверждаю:**

**Директор ГКОУ «СОШ№1 г. Карабулак»**

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ,**

**НАДБАВКАХ, ДОПЛАТАХ**

**и других видов материального поощрения и стимулирования**

**в ГКОУ «СОШ№1 г. Карабулак»РИ**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящее положение определяет цель - усиление материальной заинтересованности работников образовательного учреждения для развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления и развития материально-технической базы, повышения качества образовательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров.

Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды материального поощрения и стимулирования всех категорий работников:

- надбавки за высокое качество труда;

- надбавки за интенсивность труда, условия труда, отклоняющиеся от нормальных и

ненормированный рабочий день;

- надбавки за классное руководство учителям 5-11 классов;

- надбавки за проверку тетрадей и письменных работ;

- надбавки за заведование учебными кабинетами (лабораториями);

- надбавки за руководство методическими объединениями, творческими группами учителей;

- надбавки за наличие званий;

- надбавки отдельным категориям работников;

- доплаты за совмещение по должностям (профессиям), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников;

- доплаты молодым специалистам в течение первых трех лет работы;

- компенсационные доплаты за условия труда, отличающиеся от нормальных;

- премирование за успешное и качественное выполнение планов работ и заданий;

- оказание материальной помощи;

- иные виды материального поощрения в соответствии с законодательством РФ,

нормативными и правовыми актами.

Положение о премировании, надбавках, доплатах и других видов материального поощрения и стимулирования сотрудников, а также изменения и дополнения к нему, разрабатываются администрацией Гимназии, согласовываются с Управляющим советом с профсоюзным комитетом, обсуждаются, принимаются, корректируются на общем собрании трудового коллектива, утверждаются директором школы.

**2. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТРУДА РАБОТНИКОВ.**

При установлении надбавок, определении размера премий работникам образовательного учреждения используются следующие критерии оценки их труда:

2.1. Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции.

2.2. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу.

2.3. Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами, успешное выполнение плановых показателей, вклад в совершенствование форм и методов обучения и воспитания.

2.4. Активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования.

2.5. Методическая работа, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию учебных программ, курсов, учебных пособий, учебников.

2.6. Активное участие в общественной жизни образовательного учреждения.

2.7. Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, охраны труда и техники безопасности.

**3. НАДБАВКИ К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫМ РАБОТНИКАМ ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ, ИНТЕНСИВНОСТЬ ТРУДА, УСЛОВИЯ ТРУДА, ОТКЛОНЯЮЩИЕСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ, И НЕНОРМИРОВАННЫЙ**

**РАБОЧИЙ ДЕНЬ.**

3.1. Надбавки к должностным окладам за высокие творческие и производственные достижения в труде, за выполнение особо важных (сложных) работ, интенсивность труда, условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и ненормированный рабочий день устанавливаются приказом директора образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются. Надбавка может быть установлена на определенный период времени или на выполнение конкретного объема

работ, как основным сотрудникам, так и работающим по совместительству.

3.2. Размер надбавки отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом директора образовательного учреждения.

3.3. Надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам.

**4. ИНЫЕ ВИДЫ НАДБАВОК.**

4.1. Учителям 5-11-х классов за классное руководство устанавливается надбавка к должностному окладу учителя в размере 20%.

4.2. Учителям по русскому языку и литературе за проверку письменных работ учащихся устанавливается надбавка к должностному окладу учителя в размере 20%, учителям по математике - 15%, по иностранному языку -10%.

4.3. Учителям черчения, географии, химии, физики, информатики, истории и биологии за проверку письменных работ учащихся устанавливается надбавка к должностному окладу учителя в размере 10%.

4.4. Учителям, выполняющим обязанности заведующих учебным кабинетом (лабораторией), устанавливается надбавка к должностному окладу учителя в размере 10**%.**

4.5. Руководителю школы за особые условия труда по решению вышестоящего органа управления образования могут устанавливаться надбавки в размере заработной платы.

4.6. Педагогическим и иным работникам, привлекаемым к работе с школьными классами за особые условия труда ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются на 15%.

4.7. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) за особые условия труда ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются на **20%.**

4.8. Членам школьной психолого-медико-педагогической комиссии и учителям- логопедам за особые условия труда ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются на 20%.

4.9. Педагогическим и иным работникам, удостоенным почетных званий «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РФ», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РФ», «Заслуженный работник культуры РФ», «Заслуженный работник физической культуры РФ», а также лауреатам премии образования, литературы и искусства; почетных званий «Заслуженный мастер производственного обучения РФ», и других почетных званий («Заслуженный

работник транспорта РФ», «Заслуженный экономист РФ» и т.п.) при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения или профилю преподаваемых дисциплин; «Народный артист СССР», «Народный артист РФ», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист РФ», «Заслуженный художник», «Заслуженный работник культуры РФ» (независимо от получения других надбавок) за наличие звания устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 20%.

4.10. Работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «отличник профессионально- технического образования РСФСР», «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник начального (среднего, высшего) профессионального образования РФ», «За развитие научно-исследовательской работы студентов», а также удостоенные звания «Почетный работник образования» за наличие звания устанавливается поощрительная надбавка к должностному окладу в размере 20%.

4.11. Выше перечисленные надбавки раздела 4. настоящего Положения устанавливаются приказом директора образовательного учреждения.

**5. ДОПЛАТЫ.**

5.1. Молодым специалистам имеющих диплом с отличием в течение первых трех лет работы в целях укрепления кадрового состава устанавливаются доплаты в размере 10% к должностному окладу (ставке).

5.2. Работникам учреждения могут устанавливаться компенсационные доплаты за условия труда, отличающиеся от нормальных:

- за каждый час работы в ночное время (С 10 вечера до 6.00 утра) устанавливаются доплаты в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада);

- за работу в выходной и нерабочий праздничный день устанавливаются доплаты не менее чем в двойном размере ставки (оклада);

- за труд на тяжелых работах, работах, связанных с вредными, опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются доплаты до 12% ставки (оклада).

5.3. Конкретный размер компенсационных доплат работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

5.4. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

5.5. Выше перечисленные доплаты раздела 5. настоящего Положения устанавливаются приказом директора образовательного учреждения.

**6. ПРЕМИРОВАНИЕ ЗА УСПЕШНОЕ И КАЧЕСТВЕННОЕ ВЫПОЛНЕНИЕ**

**ПЛАНОВ РАБОТ И ЗАДАНИЙ.**

6.1. В число премируемых работников входят:

- педагогические, библиотечные работники;

- вспомогательный и обслуживающий персонал;

- административные и руководящие работники.

6.2. Вопросы премирования рассматриваются на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета школы.

6.3. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ

СОТРУДНИКОВ:

6.3.1. ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

- Наличие учебно-методического планирования.

- Качество преподавания уроков и занятий.

- Состояние учебного кабинета, помещения группы.

- Методическая обеспеченность предмета.

- Качество знаний учащихся по предмету.

- Выполнение функций классного руководителя, воспитателя.

-Участие учителей, классного руководителя, воспитателей в общешкольных воспитательных мероприятиях для учащихся и воспитанников.

-Состояние дисциплины и уровня воспитанности учащихся и воспитанников.

- Дежурство по школе.

- Работа с родителями.

- Ведение учетно-отчетной документации.

-Соблюдение единых педагогических требований и личной дисциплины.

- Участие в методической работе школы (педсоветы, конференции, семинары,

заседания методических объединений, открытые уроки и др.)

- Наличие творческого опыта.

- Творческая инициатива, направленная на совершенствование деятельности школы (ее актуальность, новизна, практическая ценность, возможность внедрения и др.)

- Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности.

- Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей.

6.3.2. ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА.

- Состояние закрепленных территорий, оборудования, рабочего места.

- Соблюдение единых требований и личной дисциплины.

- Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности.

- Соблюдение инструкций по охране здоровья и жизни детей,

- Творческая инициатива, дела, направленные на улучшение деятельности школы.

6.4. Премирование работников образовательного учреждения производится по итогам работы за учебный год (за полугодие, триместр, квартал, месяц и т.п.), к праздникам и памятным датам.

Основанием для премирования служит:

- подведение итогов образовательной работы;

- выполнение методической работы;

- проведение мероприятий;

- внедрение новых форм и методов обучения;

- укрепление учебно-материальной базы;

- сохранность имущества;

- результаты смотров, конкурсов, олимпиад, аттестации.

Премия не ограничивается предельными размерами.

6.5. Премия директору образовательного учреждения выплачивается на основании приказа по Управлению образования и Министерства образования и науки РИ.

6.6. Работникам, проработавшим неполный учебный год в связи с переездом, переводом на другую работу и должность, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, призывом на срочную службу в Российскую армию, уволенным по сокращению штатов и другим уважительным причинам, начисление производится за фактически отработанное время в данном периоде.

6.7 Премии выплачиваются работникам на основании приказа по образовательному учреждению.

6.8. Премии начисляются за фактически отработанное время за учебный год, квартал, полугодие и т.д.

6.9. Работники образовательного учреждения могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию.

6.10. Основным условием премирования является отсутствие замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя (пункта 6.3. и раздела 2.).

6.11. Администрация и профком школы рассматривают вопрос о снижении размера премии или депремировании того или иного работника при наличии замечаний по качеству и своевременности выполнения показателей пункта 6.3. и раздела 2.