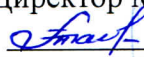
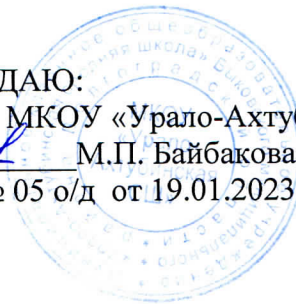


ПРИНЯТО:
на заседании Педагогического Совета
МКОУ «Урало-Ахтубинская СШ»
Протокол № 03 от 28.12.2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МКОУ «Урало-Ахтубинская СШ»
 М.П. Байбакова
Приказ № 05 о/д от 19.01.2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МКОУ «УРАЛО-АХТУБИНСКАЯ СШ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, ФЗ №273 от 29.12.2012 г «Об образовании в российской Федерации» и определяет условия материального поощрения работников школы.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок применения материального стимулирования и определяет его размеры. Положение направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников МКОУ «Урало-Ахтубинская СШ» за своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей, на усиление в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышение качества образовательного процесса, укрепление и развитие материально-технической базы школы. Поощрение работников производится в зависимости от результатов труда.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.4. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией труда каждого работника и его личного вклада в обеспечении выполнения уставных задач и договорных обязательств.

1.6. Стимулирование административно-управленческого персонала, в том числе директора школы, за педагогическую деятельность (преподавание часов по тарификации) осуществляется на общих основаниях.

1.7. 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.

1.8. Положение разрабатывается администрацией школы, согласовывается с председателем профсоюзного комитета, рассматривается на общем собрании трудового коллектива, утверждается приказом директора школы.

2. Виды премий.

2.1. Предусматриваются следующие виды премирования:

- единовременное (разовое) премирование.

2.2. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников:

- по итогам работы за триместр, полугодие, год;

- к отпуску;

2.3. Единовременное (разовое) премирование производится отдельным работникам на основании приказа по МКОУ «Урало-Ахтубинская СШ», в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.

3. Основания для выплаты единовременных (разовых) премий.

Премии могут выплачиваться:

- за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности МКОУ «Урало-Ахтубинская СШ»;
- разработку и проведение мероприятий, направленных на создание положительного имиджа школы; качественная подготовка внеклассных мероприятий с учащимися и их родителями;
- за неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка школы;
- по результатам проведенных государственными органами проверок; за высокие показатели при аттестации школы, при других видах проверок;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений администрации;
- за досрочное и качественное выполнение заданий; своевременное и качественное выполнение плановых работ, имеющих важное значение для школы;
- за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;
- за создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещения);
- инициирование и участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских учебных программ, проведение открытых уроков; работа по написанию учебных программ, курсов, пособий; разработка и внедрение учебно-методических комплексов нового поколения;
- за проведение открытых занятий внутри школы, а также на муниципальном и более высоких уровнях;
- за активное участие в подготовке школы к новому учебному году; за активное участие в оформлении кабинетов, активное участие в работе по благоустройству пришкольной территории; эффективная работа с родителями по подготовке школы к новому учебному году;
- за умение работать с родителями, без жалоб и негатива;
- за своевременное и качественное заполнение баз данных;
- за привлечение дополнительных источников финансирования деятельности школы;
- организацию заключения договоров и получения грантов, организацию работ по реализации проектов, а так же непосредственное руководство проектами, личный вклад в реализацию научных и научно—исследовательских работ, подготовку научных трудов и иных печатных работ;

- достижение учащимися высоких показателей в образовании в сравнении с предыдущим периодом, результаты мониторинга качества знаний учащихся, итоги контрольных работ; подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований и др.
- за подготовку детей к ГИА;
- отсутствие (снижение) отчислений (исключений) из школы учащихся в сравнении с предыдущим учебным годом; отсутствие (снижение) фактов преступлений и правонарушений обучающимися школы; сохранение контингента учащихся;
- активное участие в общественной жизни школы; активное участие с спортивных, культурно-массовых мероприятиях различного уровня.

4. Основания для лишения премирования.

Основания для лишения единовременного (разового) премирования могут быть:

- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснование жалобы родителей и обучающихся на педагогов (низкое качество воспитательной и учебной работы, невнимательное отношение к детям) и персонал (невнимательное отношение к детям);
- халатное отношение к учебно-материальной базе;
- детский травматизм по вине (недосмотру) работника школы;
- высокий уровень заболеваемости работника (злоупотребление больничными листами);
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнение производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности, пожарной безопасности;
- нарушения установленных приказом и распоряжениями администрации или договорными обязательствами требований оформления документации и результатов работ;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- невыполнение приказов, указаний и поручений администрации школы;
- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упушения и искажения отчетности;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

5. Размер премий

5.1. Текущее премирование работников МКОУ «Урало-Ахтубинская СШ» осуществляется из Фонда заработной платы МКОУ «Урало-Ахтубинская СШ», разовое премирование осуществляется при наличии свободных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда МКОУ «Урало-Ахтубинская СШ», которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности школы.

5.2. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) для отдельных работников устанавливаются директором школы в абсолютных (цифровых) показателях в пределах имеющихся денежных средств.

5.3. Размер материального текущего (ежемесячного) премирования и единовременного (разового) поощрения работников школы максимальными размерами не ограничивается.

5.4. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в фонде оплаты труда работников школы или при отсутствии экономии средств в фонде оплаты труда школы.

5.5. Разовое премирование (единовременное вознаграждение) работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания – выговора.

6. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий

6.1. Премирование работников МКОУ «Урало-Ахтубинская СШ» производится на основании приказа директора школы.

6.2. Премии начисляются работникам в соответствии с личным вкладом каждого работника.

6.3. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, заместители директора (выполняющие обязанности заместителей директора) представляют директору докладную записку или аналитическую справку о допущенном нарушении. Такие работники лишаются единовременной разовой премии полностью или частично.

6.4. Лишение единовременной разовой премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

6.5. Единовременное (разовое) премирование осуществляется по факту выполнения работы, поручения, проекта в целом или его этапа.

6.6. Основанием издания приказа о единовременном премировании отдельных работников является мотивированное письменное представление к премированию.

6.7. Работникам, отработавшим в школе неполный календарный год, разовая премия по итогам работы за триместр, полугодие, год может быть выплачена по усмотрению директора школы.

6.8. Выплата премий осуществляется в день выдачи заработной платы.

7. Заключительные Положения

7.1. Премии, предусмотренные в настоящем Положении, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий во временной нетрудоспособности и т.д.

7.2. В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса РФ расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим Положением, относятся к расходам на оплату труда. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, а также за счет и в пределах экономии оплаты труда МКОУ «Урало-Ахтубинская СШ».

7.3. Контроль использования общего объема премирования возлагается на директора школы.

7.4. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников МКОУ «Урало-Ахтубинская СШ».

*Положение рассмотрено на собрании трудового коллектива.
Протокол №2 от 28.12.2022 г.*