

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
Ж. Черкасова
УТВЕРЖДЕНО
приказом 07.12. 2018 года № 25/11

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Красносельцевская средняя школа» Быковского муниципального района Волгоградской области

1 Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым Кодексами РФ, ФЗ № 273 –ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации». Уставом муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Красносельцевская средняя школа» Быковского муниципального района Волгоградской области (далее – Учреждение). Коллективным договором и другими нормативными правовыми актами РФ. Регламентирующие деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

1.2. Данное Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных перед коллективом задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества образовательной деятельности, ответственности за конечные результаты труда, укрепления и развития материально-технической базы, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3. В данном Положении под Премированием следует понимать выплату работникам Учреждения денежных сумм сверх размера заработной платы. Включающей в себя должностной оклад, выплаты стимулирующего характера и повышающих коэффициентов, предусмотренные нормативными правовыми актами, Положением об оплате труда работников МКОУ «Красносельцевская СШ» и иными локальными нормативными актами, а также трудовыми договорами работников.

1.4. Выплата премии работникам Учреждения облагается налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

1.5. Настоящее положение о премировании распространяется на всех работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.6. Премирование работников по результатам их труда является правом, а не обязанностью администрации Учреждения и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательной организации и прочих факторов.

1.7. Выплаты премии минимальными и максимальными размерами не ограничены.

1.8. Премияльные выплаты не являются гарантированными выплатами, предоставляемые Учреждением.

1.9. Положение о премировании работников разрабатывается администрацией школы, согласовывается с выборным профсоюзным органом и оглашается на Общем собрании трудового коллектива.

1.10. Ответственность за распределение премиального фонда в строгом соответствии с нормативными документами и локальными актами Учреждения несёт руководитель Учреждения.

2 Источники и периодичность премирования

2.1. Премияльный фонд Учреждения выплачивается за счет бюджетных средств экономии фонда оплаты труда в пределах, установленных учредителем и полученных Учреждением бюджетных средств для осуществления образовательной, методической и иной уставной деятельности; других средств, предусмотренных законодательством.

2.2. Премирование работников может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренными для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств Учреждения по выплате должностных окладов, ставок заработной платы, а также установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера, без ущерба для основной деятельности Учреждения.

3. Критерии и механизмы оценки результативности деятельности работников при установлении им премий

3.1. Настоящим положение предусматривается текущее и единовременное премирование

3.2. Текущее премирование производится в размере до 100% ежемесячной заработной платы. Текущее премирование осуществляется по итогам полугодия за безупречное выполнение трудовых обязанностей.

3.2. Единовременное премирование осуществляется в отношении работников Учреждения:

- По итогам года.
- К отпуску.
- В связи с профессиональными праздниками.

3.3. Премии работникам Учреждения устанавливаются на основании приказа директора Учреждения по согласованию с Комиссией по распределению премий и учитываются для расчета среднего заработка для оплаты отпусков и больничных листов.

3.4. Вопросы материального поощрения рассматриваются администрацией совместно с Комиссией, оформляются протоколом и приказом директора.

3.5. Работникам, проработавшим в Учреждении неполный календарный год, премия по итогам года выплачивается по усмотрению директора Учреждения.

3.6. Администрация Учреждения и Комиссия обеспечивают гласность в вопросах премирования, установления доплат и надбавок работникам Учреждения.

3.7. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.

3.8. Единовременное премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания – выговора.

4 Порядок премирования

4.1. Премирование производится в соответствии с настоящим Положением, которое разрабатывается администрацией Учреждения, согласовывается с выборным профсоюзным органом, утверждается приказом руководителя Учреждения и является приложением к Положению об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Красносельцевская средняя школа» Быковского муниципального района Волгоградской области.

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей премирования работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Красносельцевская средняя школа» Быковского муниципального района Волгоградской области

№ п/п	Показатели премирования
1.	За качественное выполнение срочных, особо важных и непредвиденных работ (мероприятий), в том числе не входящих в должностные обязанности работника
2.	За выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом
3.	За качественное исполнение отдельных разовых поручений руководителя Учреждения
4.	За особые достижения, заслуги (в течение месяца, квартала)
5.	За активное участие в развитии Учреждения, региональной и (или) муниципальной системы образования
6.	За юбилейные даты работникам, достигшим значительных результатов в работе, в связи с выходом на пенсию (за многолетний добросовестный труд к юбилейным датам работника Учреждения при отсутствии дисциплинарных взысканий)
7.	За объявление благодарности, присвоение почётных званий, награждение государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почётными грамотами Министерства образования и науки РФ, Комитетом образования и науки Волгоградской области, Волгоградской областной Думы и администрации области, успешная аттестация на повышенную квалификационную категорию
8.	Материальная помощь работникам, оказавшимся в особо трудной жизненной ситуации (тяжёлое заболевание, смерть близких родственников, ЧП и т.д.)
9.	За участие в общественных организациях
10.	За позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)
11.	За участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ.
12.	За участие совместно с учащимися в районных и областных мероприятиях
13.	За обобщение и распространение своего педагогического опыта
14.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей и общественности
15.	За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся
16.	За активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) любого уровня
17.	За добросовестную работу во время проведения ЕГЭ, ГИА в качестве организаторов, руководителя ППЭ
18.	За добросовестную подготовку, проведение консультаций с обучающимися к ЕГЭ, ГИА
19.	За организацию работ обучающихся на пришкольном участке

№ п/п	Показатели премирования
1.	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов

	организации труда
2.	качество и высокий уровень обучения, преподавания, воспитания
3.	эффективность обеспечения доступности и качественного образования
4.	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности.
5.	внедрение информационных, цифровых образовательных ресурсов, инновационных, дистанционных, здоровьесберегающих и др. технологий
6.	За санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета (мастерской, классной комнаты)
7.	За работу по пополнению материальной базы кабинета (мастерской, классной комнаты)
8.	высокое качество проведения военно-патриотических мероприятий, активность участия (работа с вдовами, детьми войны, открытые тематические мероприятия, музейные уроки и т.п.)
9.	За качественное исполнение обязанностей классного руководителя (оценивается проведение мероприятия, участие в мероприятиях в учреждении и за его пределами)
10.	За качественное выполнение мероприятий, предусмотренных планами работы Учреждения и вышестоящих организаций
11.	подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, конференций, спортивных соревнований
12.	обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам
13.	За внедрение инноваций в учебно-воспитательный процесс
14.	За высокий уровень работы с просьбами, обращениями, жалобами родителей, обучающихся, учителей класса
15.	высокое качество организации досуга обучающихся в каникулярное время
16.	работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников
17.	За проведение открытых уроков, мероприятий, творческих отчетов, обмен опытом
18.	подготовка Учреждения к зимнему сезону, началу учебного года
19.	оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного оборудования
20.	высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутриобъектного режима, ПВР, предупреждению антиобщественного поведения обучающихся
21.	За привлечение к воспитательной работе в классе или по предмету родителей
22.	За состояние дисциплины и уровня воспитанности
23.	За участие в методической работе школы (педсоветы, конференции, семинары, заседания, методические объединения, открытые уроки и другое)
24.	За эффективное применение творческого опыта, инициативы, идеи, дела, направленные на совершенствование деятельности учреждения, в зависимости от актуальности, новизны, практической ценности, возможности внедрения
25.	увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника (дежурство работников)
26.	За ведение классной, групповой и школьной учетно-отчетной и другой документации
27.	За состояние закреплённых участков, классов (кабинетов, групп), оборудования и инвентаря, рабочего места

28.	За своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности
29.	За содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса
30.	За эффективное применение творческого, практического опыта, инициативы, идеи, дела, направленные на совершенствование деятельности учреждения, в зависимости от актуальности, новизны, практической ценности, возможности внедрения
31.	За личный вклад в обеспечение эффективности образовательного, воспитательного процесса
32.	За внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта работы
33.	За эффективный контроль учебно-воспитательного процесса
34.	За качественное и своевременное ведение отчётной и иной документации

5 Перечень нарушений в работе, при которых работник не может быть премирован

- 7.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах, а также законодательства РФ, работник частично или полностью лишается премии.
- 7.2. Перечень нарушений, упущений в деятельности, при которых работники не могут быть премированы:
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
 - нарушение сроков выполнения и сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами Учреждения
 - нарушение трудовой и производственной дисциплины, ПВТР, иных локальных нормативных актов;
 - не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;
 - нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
 - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
 - нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;
 - нарушение санитарно-гигиенического режима Учреждения;
 - нарушение требований трудового законодательства и локальных актов Учреждения;
 - наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
 - ухудшение качества оказываемой образовательной услуги;
 - наличие дисциплинарного взыскания в течение года;
 - случаи детского травматизма во время пребывания в Учреждении;
 - нарушение этики поведения и субординации.
- 7.3. Все случаи лишения премирования рассматриваются директором Учреждения и Комиссией в индивидуальном порядке.
- 7.4. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

8. Заключительные положения.

- 8.1. Настоящее Положение о премировании работников является локальным нормативным актом Учреждения, принимается на общем собрании работников и утверждается приказом директора Учреждения

- 8.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии с действующим законодательством РФ.
- 8.3. Настоящее положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренным п.6.1 настоящего положения.
- 8.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Положение

о Комиссии по установлению премий работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Красносельцевская средняя школа» Быковского муниципального района Волгоградской области

1 Общие положения

Для установления премий работникам создаётся Комиссия, состав которой утверждается приказом директора. В своей деятельности Комиссия руководствуется нормативно-правовыми актами, регулирующими порядок оплаты труда работников Учреждения. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о Комиссии.

2 Содержание работы и функции Комиссии

К компетенции комиссии относятся:

- 2.1. Оценка результатов деятельности работников Учреждения в соответствии с критериями.
- 2.2. Подготовка протокола заседания Комиссии об установлении премий.

3 Состав Комиссии

- 3.1. Состав Комиссии не может быть менее пяти человек.
- 3.2. В состав Комиссии включаются представители администрации Учреждения, заместители директора школы, члены профсоюзного комитета.

4 Порядок установления премий

- 4.1. Руководитель и заместители представляют в Комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления премий.
- 4.2. Комиссия рассматривает аналитическую информацию и назначает надбавку в фиксированном размере по каждому показателю в отдельности.
- 4.3. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости.
- 4.4. Решение Комиссии принимается большинством голосов.
- 4.5. Решение Комиссии является правомочным, если на заседании Комиссии присутствует не менее трети её членов.
- 4.6. Обжалование решения Комиссии осуществляется работником в установленном законом порядке.

5 Документация и отчётность Комиссии

- 5.1. Основным отчётным документом Комиссии является протокол заседания Комиссии.
- 5.2. Протокол подписывается председателем и секретарём Комиссии.