

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего Совета

 Ю.Н. Балашова

« 14 » 09 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

 И.А. Камышова

Приказ № 191 от « 14 » 09 2018 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения « Самофаловская средняя школа »

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о премировании и выплате материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Самофаловская средняя школа» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Самофаловская средняя школа», утвержденного Постановлением Главы Городищенского муниципального района от 02.07.2018 г. № 530-п.

1.2. Настоящее Положение устанавливает виды, порядок и условия премирования работников школы, выплат материальной помощи.

1.3. Премирование работников школы производится по результатам работы в целях повышения эффективности, результативности и качества труда, повышения материальной заинтересованности в результатах труда.

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников школы.

1.5. Расходы, связанные с премиальными и материальными выплатами в соответствии с настоящим Положением, производятся в пределах средств, выделяемых в бюджете на оплату труда: за счет установленного учреждению фонда надбавок стимулирующего характера и за счет экономии фонда оплаты труда.

2. Условия премирования работников

2.1. Условиями премирования работников общеобразовательного учреждения являются:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, охраны труда и техники безопасности;
- качественная подготовка и проведение мероприятий;
- своевременное и успешное выполнение плановых мероприятий, своевременная подготовка отчетности, распорядительных документов, приказов;
- проявление личной инициативы и творчества, применение в работе современных форм и методов организации труда, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- отсутствие жалоб и замечаний;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

Премирование работников школы осуществляется по следующим основаниям:

Должность	Основание для премирования
Старший методист по УВР и ВР	выполнение плана работы школы
	высокий уровень организации и проведения государственной (итоговой) и промежуточной аттестации обучающихся
	высокий уровень организации и контроля состояния образовательного процесса
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	высокий уровень организации методической работы
	сохранение контингента обучающихся
	обеспечение внедрения ФГОС
Педагогические работники (учитель, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ)	достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	подготовка призеров олимпиад, конкурсов, соревнований различного уровня
	обеспечение внедрения ФГОС
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских

	программ
	подготовка и проведение на высоком уровне внеклассных мероприятий
	активное участие в методической работе
	участие в профессиональных конкурсах
	обобщение собственного педагогического опыта, публикация материалов, отражающих учебно-методическую и воспитательную работу
	качественное выполнение общественных нагрузок (организация питания, волонтерское движение, ШМО и др.)
Педагог-психолог	результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
	эффективная работа с родителями обучающихся,
Социальный педагог	Снижение количества обучающихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних. Высокое качество работы в рамках должностных обязанностей. За результативную работу по профилактике правонарушений и преступлений среди подростков (отсутствие, снижение преступлений и правонарушений)
Библиотекарь	Высокое качество работы в рамках должностных обязанностей.
	активное участие в общешкольных и городских мероприятиях
	выполнение плана работы библиотеки
Завхоз	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Секретарь-машинистка, специалист по кадрам	качественное ведение документации
Лаборант, рабочий по обслуживанию здания	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. Обеспечение бесперебойной работы канализации, водоснабжения, освещения
Уборщик служебных помещений	проведение генеральных уборок, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, косметический ремонт классов и коридоров
Дворник	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка территории
Гардеробщик, сторож, вахтер	качественное выполнение своих должностных обязанностей
Оператор котельной	Обеспечение бесперебойной работы системы отопления, канализации, водоснабжения, освещения

3. Порядок установления премии

3.1. Премияльный фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется между различными категориями работников: педагогическими работниками, учебно-вспомогательным и обслуживающим персоналом, администрацией.

3.2. Размер премий определяется приказом директора школы, который издается на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части.

3.3. В состав комиссии входят: директор школы, старший методист, руководители ШМО, председатель Управляющего совета.

3.4. Предложения по конкретным размерам премирования могут вноситься членами комиссии и утверждаются комиссией

3.5. Критерии премиальных выплат согласовываются с Управляющим советом школы, обеспечивающим демократический, государственно общественный характер управления, по представлению директора школы.

3.6. Комиссия рассматривает списки претендентов, приказы и другие документы, подтверждающие правомерность выдвижения кандидатов на получение выплат.

Решение комиссии оформляется в протоколе заседания и утверждается директором школы.

4. Премии по итогам работы.

Премии по итогам работы за квартал работникам Школы выплачивают при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, до 75% базового оклада (ставки).

Премии по итогам работы за год работникам школы выплачивают при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, до 300 % базового оклада (ставки).

Суммарный размер премиальных выплат по итогам работы не должен превышать 300% от базового оклада (ставки) в расчете на год.

При наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 % базового оклада (ставки), в расчете на год.

5. Не подлежат премированию работники за расчетный период в следующих случаях:

5.1 увольняемые (уволенные) в расчетном периоде из учреждения как не выдержавшие испытания при приеме на работу, а также по собственному желанию;

5.2. поступившие на работу и отработавшие менее месяца в расчетном периоде.

5.3. Премирование работника, проработавшего неполный отчетный период и прекратившего трудовые отношения в учреждении, производится за фактически отработанное время по решению руководителя учреждения на основании представления заместителей руководителя в случаях, когда увольнение обусловлено:

- выходом на пенсию;
- призывом на военную службу;
- рождением ребенка и уходом за ним до 3 лет;
- поступлением в высшее (среднее) специальное учебное заведение с отрывом от работы.

5.4. Премия выплачивается одновременно с заработной платой.

6. Основания для уменьшения размеров премии.

6.1. Премия может быть выплачена в уменьшенном размере или не выплачена полностью за нарушения сроков и порядка исполнения отчетов, нарушения трудовой дисциплины.

6.2. Основаниями для уменьшения размеров премий (лишения премии) могут являться:

- низкая результативность работы;
 - ненадлежащее качество работы с документами и поручениями руководителя и его заместителей;
 - несоблюдение установленных сроков выполнения поручений руководителя, его заместителей, некачественное их выполнение без уважительных причин;
 - нарушение трудовой дисциплины: совершение прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин свыше четырех часов подряд в течение рабочего дня),
 - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения и др.
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
 - ухудшение качества оказываемой образовательной услуги.
 - случаи детского травматизма во время пребывания в ОУ;

6.3. В случае принятия решения о частичном или полном лишении премии в приказе о премировании указываются конкретные причины такого решения.

7. Порядок, размер и условия установления материальной помощи.

7.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может предоставляться материальная помощь.

7.2. Размер материальной помощи не должен превышать 200 % базового оклада (ставки) в расчете на год.

7.3. Работникам при поступлении на должность, увольнении или в случае ухода или выхода из отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, отпуска без сохранения денежного содержания материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени.

7.4. При нахождении работника в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком материальная помощь не выплачивается.

7.5. Основная цель материальной помощи - создание необходимых материальных условий для решения возникших у работника проблем.

7.6. Материальная помощь не может носить регулярный характер и выплачивается по заявлению работника, в связи:

- с лечением;
- со смертью члена семьи работника;
- со смертью самого работника;
- с ущербом, причиненным какой-либо чрезвычайной ситуацией;
- с бракосочетанием;
- с рождением ребенка.