

Согласовано  
Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Н.Ф.Гилязетдинова  
от \_\_\_\_\_ 2019 г.

Утверждаю  
Директор МБОУ «Шингальчинская ООШ»  
НМР РТ



А.А Хамидуллина  
Введено в действие приказом № 212  
от « 31 » 08 2019г.

## ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников

### Глава 1. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников МБОУ «Шингальчинская ООШ» НМР РТ (далее — Положение) регулирует порядок и условия установления и выплаты премий работников МБОУ «Шингальчинская ООШ» НМР РТ (далее — работники).

1.2. 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 выходные и праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда.

1.3. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «Шингальчинская ООШ» НМР РТ (далее — МБОУ), а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда МБОУ.

1.4. Премирование работников производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ или при наличии экономии фонда оплаты труда МБОУ. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ или при отсутствии экономии фонда оплаты труда МБОУ.

1.5. Размеры премий работников устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.

1.6. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

1.7. Размеры премий работников подлежат снижению в следующих случаях:

- нарушение Устава школы. Правил внутреннего распорядка и других локальных актов школы — от 30 до 70 процентов размера премии;
- нарушение трудовой дисциплины — от 30 до 40 процентов размера премии;
- некачественное выполнение должностной инструкции (функциональных обязанностей) — от 30 до 60 процентов размера премии;
- несоблюдение требований по ведению документации — от 20 до 40 процентов размера премии;
- низкий уровень исполнительской дисциплины — от 20 до 50 процентов размера премии.

### Глава 2. Порядок премирования работников

2.1. Премирование работников производится одновременно, ежемесячно или ежеквартально по результатам работника за месяц или квартал, либо при наступлении знаменательного события, при условии качественной работы.

2.2. Ежемесячное или ежеквартальное премирование работников производится на основании сводного по всем работникам приказа по МБОУ, в котором указываются размеры премий по каждому работнику.

2.3. Единовременное премирование производится на основании приказа по МБОУ, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.

2.4. Депремирование или снижение размера ежемесячной или ежеквартальной премии работника осуществляется на основании приказа по МБОУ, в котором указываются причины депремирования или снижения размера ежемесячной или ежеквартальной премии работника.

### **Глава 3. Показатели премирования работников**

3.1. Ежемесячное или ежеквартальное премирование работников производится по следующим показателям:

3.1.1. Педагогическим работникам (учителям, воспитателям ГРУПП продленного дня, педагогам дополнительного образования) за:

3.1.1.1. достижение учащимися, воспитанников высоких показателей, рост качества образованности;

3.1.1.2. участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ;

3.1.1.3. организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж школы у учащихся, родителей, общественности;

3.1.1.4. эффективную работу по методической теме школы;

3.1.1.5. высокое качество методической работы;

3.1.1.6. высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

3.1.1.7. образцовое содержание и развитие кабинета;

3.1.1.8. высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе совещаний и т.д.);

3.1.1.9. успешное руководство выпускным классом (4, 9 классов);

3.1.1.10. качественную работу в летнем лагере;

3.1.1.11. содействие школьному самоуправлению;

3.1.1.12. участие в конкурсах профессионального мастерства («Учитель - года» и т.д);

Муниципальный уровень:

1 место - 1000 рублей,

2 место - 500 рублей,

3 место - 400 рублей;

Республиканский уровень:

1 место - 1500 рублей,

2 место - 1000 рублей,

3 место - 900 рублей;

Всероссийский уровень:

1 место - 2500 рублей,

2 место - 2000 рублей,

3 место - 1000 рублей;

3.1.1.13. качественную подготовку школы к новому учебному году;

3.1.1.14. дополнительные занятия с обучающимися и воспитанниками;

3.1.1.15. проведение работы по дополнительным образовательным программам;

3.1.1.16. организацию профессиональной ориентации с учащимися;

3.1.1.17. качественное проведение открытого мероприятия для педагогических работников района (мастер-класс, семинар и др.);

3.1.1.18. подготовку победителей и призеров в спортивных соревнованиях, олимпиад, конкурсов:

Муниципальный уровень:

1 место - 400 рублей при личном участии, дистанционно – 300 руб.

2 место - 300 рублей при личном участии, дистанционно – 250 руб.,

3 место - 250 рублей при личном участии, дистанционно – 200 руб.;

Республиканский уровень:

1 место - 1000 рублей при личном участии, дистанционно – 500 руб.,

2 место - 700 рублей при личном участии, дистанционно – 400 руб.,

3 место - 600 рублей при личном участии, дистанционно – 300 руб.;

### Всероссийский уровень:

- 1 место - 2000 рублей при личном участии, дистанционно – 500 руб.,
- 2 место - 1500 рублей при личном участии, дистанционно – 400 руб.,
- 3 место - 1000 рублей при личном участии, дистанционно – 300 руб.;
- 3.1.1.19 высокие показатели по результатам ГИА соответствующие муниципальному показателю;
- 3.1.1.20 наставничество;
- 3.1.1.21 работа в школе будущих первоклассников.

### 3.1.2. Заведующей библиотекой за:

- 3.1.2.1. высокую читательскую активность обучающихся;
- 3.1.2.2. пропаганду чтения как формы культурного досуга;
- 3.1.2.3. участие в общешкольных и районных мероприятиях;
- 3.1.2.4. оформление тематических выставок;
- 3.1.2.5. планирование комплектования библиотечного фонда;
- 3.1.2.6. работу в ИС ЭФУЛ.

### 3.1.3. Обслуживающему персоналу за:

- 3.1.3.1. проведение генеральных уборок;
- 3.1.3.2. высокое качество работы;
- 3.1.3.3. увеличение объема работ;
- 3.1.3.4. оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- 3.1.3.5. качественную подготовку школы к новому учебному году.

### 3.1.4. Секретарю за:

- 3.1.4.1. высокое качество ведения документации.
- 3.1.4.2. качественное исполнение должностных обязанностей;
- 3.1.4.3. высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов);
- 3.1.4.4. качественное взаимоотношение с Пенсионным фондом, Социальной защитой и т.д;
- 3.1.4.5. интенсивность и напряженность работы;
- 3.1.4.6. дополнительные работы, не входящие в круг основных обязанностей.

### 3.1.5. Завхозу за:

- 3.1.5.1. своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности и охраны труда;
- 3.1.5.2. высокое качество выполнения требований пожарной и электробезопасности;
- 3.1.5.4. качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства.

### 3.1.6. Главному бухгалтеру, бухгалтеру премия:

- 3.1.6.1. по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- 3.1.6.2. за высокое качество выполненных работ;
- 3.1.6.3. за качественное ведение документации;
- 3.1.6.4. за выполнение особо важных и срочных работ;
- 3.1.6.5. за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3.1.6.6. за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей;
- 3.1.6.7. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

### 3.1.7. Заместителям директора по УР, ВР за:

- 3.1.7.1. высокое качество выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;
- 3.1.7.2. высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;

- 3.1.7.3. высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий;
- 3.1.7.4. высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы;
- 3.1.7.5. качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой;
- 3.1.7.6. сохранение контингента обучающихся;
- 3.1.7.7. высокий уровень аттестации педагогических работников школы;
- 3.1.7.8. поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- 3.1.7.9. качественная организация профилактической работы;
- 3.1.7.10. высокий уровень исполнительской дисциплины.

#### 3.1.8. сторожам за:

- 3.1.8.1. своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности и охраны труда;
- 3.1.8.2. качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства;
- 3.1.8.3. проявление личной инициативы в выполнении порученной работы;
- 3.1.8.4. интенсивность и напряженность работы;
- 3.1.8.5. дополнительные работы, не входящие в круг основных обязанностей.

3.1.9. Руководителю образовательного учреждения премия выплачивается на основании приказа от Управления образования исполнительного комитета Нижнекамского муниципального района РТ.

3.1.10. при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива школы (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея образовательного учреждения, празднование Нового года и т.п.), так и конкретного работника (к юбилейным датам со дня рождения: 50, 55 лет, 60 лет мужчинам), работники МБОУ, имеющие трудовые заслуги и не имеющие дисциплинарных взысканий, в обязательном порядке премируются к юбилейным датам и в связи с выходом на пенсию.

### **Глава 4. Условия премирования.**

4.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения работниками каждого показателя премирования, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы на тот учебный год (премиальный период), в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

4.2. Юбилеями считаются работники школы, которым исполняется 50 лет, а также достигшие пенсионного возраста: женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет и далее каждые 5 лет.

4.3. Итоговые премии могут выплачиваться в соответствии (пропорционально) с отработанным временем. Поводом для депремирования могут быть отсутствие на работе, в том числе и по болезни.

### **Глава 5. Размеры премий.**

5.1. Размер премии определяется Комиссией по премированию с учетом личного трудового вклада.

5.2. Размер премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника в абсолютной величине или в процентах от заработной платы по представлению руководителя.

5.3. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от фонда оплаты труда.

#### **Глава 6. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.**

6.1. Премирование работников производится на основании приказа директора школы по представлению Комиссии по премированию.

6.2. Текущие (ежемесячные) премии, надбавки, доплаты и иные поощрительные выплаты начисляются работникам по результатам работы в соответствии с личным вкладом.

6.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце в связи с призывом на службу (военные сборы) в Вооруженные силы РФ, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другими уважительными причинами, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени (за исключением случаев, когда работник находился в ежегодном оплачиваемом отпуске).

6.4. Выплата премии может осуществляться в день выдачи зарплаты.

#### **Глава 7. Заключительные положения.**

Выплата одного вида материального поощрения (премия, надбавка, единовременная выплата, доплата) не может быть основанием для отмены или невыплаты поощрения другого вида.