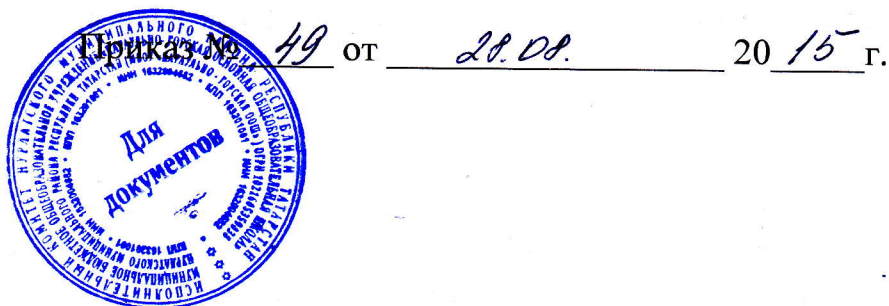


Принято на собрании трудового коллектива
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Караульно-Горская основная
общеобразовательная школа» Нурлатского
муниципального района Республики Татарстан
Протокол № 4 от 22.08. 2015 г.

Утверждено приказом директора
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Караульно-Горская основная
общеобразовательная школа» Нурлатского
муниципального района Республики Татарстан



Положение

о премировании сотрудников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Караульно-Горская основная общеобразовательная школа» Нурлатского
муниципального района Республики Татарстан из 2% фонда оплаты труда

Положение

о премировании сотрудников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Караульно-Горская основная общеобразовательная школа» Нурлатского муниципального района Республики Татарстан из 2% фонда оплаты труда

1. Общее положение

1.1. Настоящее положение устанавливает порядок назначения и нормы дополнительного вознаграждения работникам школы за образцовое и творческое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности труда. Цель Положения - повышение материальной заинтересованности работников школы в качестве организации, проведении, обеспечении и развитии образовательного процесса, повышение его эффективности.

1.2. Положение о премировании разрабатывается директором совместно с профсоюзным комитетом школы; обсуждается, принимается, корректируется на собрании трудового коллектива; утверждается директором.

1.3. В число премируемых входят все работники школы, включая совместителей.

1.4. Источником премии является экономия заработной платы.

2. Распределение премиального фонда

2.1. Размер премии работникам зависит от суммы экономии заработной платы за год;

2.2. Директор школы согласует с профкомом кандидатуры и размер премии;

3. Порядок премирования

3.1. Премия выплачивается работникам, находящимся в соответствующих трудовых отношениях со школой на дату подписания приказа о выплате премии.

3.2. Премии могут выплачиваться ежеквартально или носить разовый характер.

3.3. Премии распределяются директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления. При необходимости

директор предоставляет в профсоюзный комитет аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

3.4. Размер премии работнику определяется директором с учетом мнения профсоюзного комитета, совета трудового коллектива.

3.5. Сумма премии максимальным размером не ограничивается.

4. Показателями премирования являются:

- внеклассная работа (10 % от базового оклада);
- результаты районных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций (10 % от базового оклада);
- результаты республиканских олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций (от 30 до 40 % от базового оклада);
- выполнение особо важной работы, важных и сложных заданий руководства школы; (от 20 до 30 % от базового оклада);
- активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления, успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания (10 % от базового оклада. Выплата по итогам года);
- Качественное проведение кустовых, муниципальных мероприятий (от 5 до 10 % от базового оклада);
- Результаты ГИА в конце учебного года (10 % от базового оклада);
- Многолетняя и добросовестная работа и в связи с 50, 55 и 60 летним юбилеем (согласно Коллективного договора).
- За работу с электронными документами (от 10 до 20 % от базового оклада);
- За выполнение общественной работы председателю первичной профсоюзной организации (не менее 5% от ставки заработной платы ежемесячно; согласно Коллективного договора).

5. Условия премирования.

5.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а так же объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

5.2. 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, 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.