

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Фомкинская средняя общеобразовательная школа»
Нурлатского муниципального района Республики Татарстан

Принято
общим собранием работников
протокол №1 от « 19 » августа 2019 г.



Положение
о порядке премирования работников
МБОУ «Фомкинская средняя общеобразовательная школа»
Нурлатского муниципального района РТ

Глава 1. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников МБОУ «Фомкинская средняя общеобразовательная школа» Нурлатского муниципального района Республики Татарстан (далее — Положение) регулирует порядок и условия установления и выплаты премий работникам МБОУ «Фомкинская средняя общеобразовательная школа» Нурлатского муниципального района Республики Татарстан (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 ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда.

1.3. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «Фомкинская средняя общеобразовательная школа» Нурлатского муниципального района Республики Татарстан (далее — МБОУ), а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда МБОУ.

1.4. Премирование работникам 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 и ежеквартально по результатам труда работника за квартал, либо при наступлении знаменательного события, при условии качественной работы.

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

2.3. Депремирование или снижение размера единовременной и ежеквартальной премии работника осуществляется на основании приказа по МБОУ, в котором указываются причины депремирования или снижения размера единовременной или ежеквартальной премии работника, и размер снижения премии.

Глава 3. Показатели премирования работников.

3.1. Ежеквартальное премирование работников производится по следующим показателям:

3.1.1. Педагогическим работникам (учителям, педагогам дополнительного образования, педагогу-организатору) 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, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предмета;

3.1.1.3. высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий;

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

3.1.1.5. отсутствие пропусков:

- учащимися уроков без уважительной причины,

3.1.1.6. эффективное использование на уроке и во внеклассной работе здоровьесберегающих технологий;

3.1.1.7. применение на уроке и на занятиях информационных технологий;

3.1.1.8. эффективную работу по методической теме школы;

3.1.1.9. высокое качество методической работы;

3.1.1.10. высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

3.1.1.11. образцовое содержание и развитие кабинета;

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

3.1.1.13. успешное руководство выпускным классом;

3.1.1.14. качественную работу в пришкольном лагере;

3.1.1.15. организацию сотрудничества с родителями;

3.1.1.16. оформительские работы в школе;

3.1.1.17. содействие школьному самоуправлению;

3.1.1.18. качественное дежурство по школе;

3.1.1.19. результативную работу по адаптации учащихся;

3.1.1.20. профессиональную ответственность;

3.1.1.21. работу по КПМО;

3.1.1.22. обслуживание компьютеров;

3.1.1.23. подготовку информационных материалов для сайта школы;

3.1.1.24. дополнительные занятия с обучающимися ;

3.1.1.25. проведение работы по дополнительным образовательным программам;

3.1.1.26. организацию профессиональной ориентации с учащимися;

3.1.1.27. подготовку обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам;

3.1.1.28. наставничество;

3.1.1.29. высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;

3.1.2. Зав. 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.

3.1.3. 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.своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности и охраны труда;
- 3.1.3.6.содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;
- 3.1.3.7.качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства;
- 3.1.3.8.выполнение дополнительного объёма работ;
- 3.1.3.9.проявление личной инициативы в выполнении порученной работы;
- 3.1.3.10. работу без аварий и дорожно-транспортных происшествий.

3.2. Единовременное премирование работников производится:

- 3.2.1. при наступлении знаменательного события или юбилея (50,55,60 лет) работники МБОУ, имеющие трудовые заслуги и не имеющие дисциплинарных взысканий, в обязательном порядке премируются к юбилейным датам и в связи с выходом на пенсию;
- 3.2.2. по результатам участия в конкурсах педагогического мастерства ;
- 3.2.3. за качественное проведение открытого мероприятия для педагогических работников (мастер-класс, семинар и др.);
- 3.2.4. за представление своего педагогического или управленческого опыта в печати;
- 3.2.5. подготовку призеров олимпиад: в муниципальном уровне призовое место – 30%, победитель муниципального уровня и участие в республиканском, всероссийском уровне - 50%; призер - победитель республиканского, всероссийского уровня – 100 %.
НПК — призовое место на районном уровне 10%, участие на республиканском уровне - 25 %; призовое место на республиканском, всероссийском, международном уровне - 40%.
- 3.2.6.подготовка и сдача ГИА без неудовлетворительных оценок и результаты выше районного и республиканского уровня по предметам -50%;
по предметам за средний балл свыше 80 баллов - 100%.

Глава 4. Дополнительные положения

В переходный период заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

В случае, если заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в общеобразовательном учреждении до введения новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, работнику выплачивается доплата в абсолютном размере за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

Доплата определяется как разница между заработной платой работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемой в соответствии с новой системой оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, и заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в общеобразовательном учреждении до введения новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений.

Размер доплаты устанавливается в абсолютном размере на начало учебного года и не зависит от изменения размеров стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося.

Доплата выплачивается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации. В случае уменьшения объема должностных обязанностей работника доплата устанавливается пропорционально выполняемому объему должностных обязанностей работника.

