

Согласовано

Председатель
педагогического совета школы №170

И.В. Веселова



Принято
на общем собрании
трудоого коллектива
Протокол №11
от 31.05.2019

Принято
на заседании
педагогического совета
Протокол №6
от 31.05.2019

«Утверждаю»

Директор школы №170

М.А. Дергунова

Приказ № 202 от 31.05.2019



ПОЛОЖЕНИЕ
«О премировании сотрудников»
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №170
с углубленным изучением отдельных предметов»
Ново-Савиновского района г.Казани

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №170
с углубленным изучением отдельных предметов»
Ново-Савиновского района г.Казани

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о материальном стимулировании и поощрении педагогических работников разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников МБОУ «Школа №170» в повышении качества обучения и воспитания, в развитии творческой активности и инициативности.

1.2. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Стимулирующие выплаты и поощрения педагогическим работникам облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

2. Показатели премирования педагогических работников муниципального образовательного учреждения

2.1. Премирование педагогических работников по результатам работы за квартал производится в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников в рамках премирования:

- образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- участие педагога в конкурсах различного уровня, направленных на повышение профессионального мастерства:
 - международные, всероссийские;
 - республиканские;
 - городские, районные.
- организация работы по привлечению школьников к участию в интеллектуальных, спортивных, творческих конкурсах различного уровня:
 - международные, всероссийские;
 - республиканские;
 - городские, районные.
- общественная работа;
- участие в реализации социальных, творческих, образовательных программ школы.

3. Показатели премирования заместителей директора.

Премирование заместителей директора по результатам работы за квартал

производится за выполнение следующих показателей:

- 3.1. Качественное результативное исполнение должностных обязанностей.
- 3.2. Обеспечение участия учреждения в мероприятиях различных уровней по направлениям деятельности.
- 3.3. Личный вклад в качественное обеспечение системной организации и эффективности образовательного процесса.
- 3.4. Исполнительская, личная дисциплина, выполнение работы за рамками должностных обязанностей в соответствии с задачами УВП.
- 3.5. Результативность деятельности курируемых подразделений школы.

4. Показатели премирования учебно – вспомогательного персонала.

Премирование учебно – вспомогательного персонала по результатам работы производится за выполнение следующих показателей:

- 4.1. Качественное исполнение должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка.
- 4.2. Выполнение общественной работы, участие в социальных проектах школы.
- 4.3. Исполнительская и личная дисциплина, выполнение работы за рамками должностных обязанностей в соответствии с задачами школы.

5. Показатели премирования технического персонала.

Премирование технического персонала по результатам работы производится за выполнение следующих показателей:

- 5.1. Качественное исполнение должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка.
- 5.2. Выполнение общественной работы.
- 5.3. Исполнительская и личная дисциплина

6. Размеры и порядок премирования

- 6.1. Для распределения премий работникам по результатам труда создается комиссия по распределению премиального фонда образовательного учреждения (далее – Комиссия).
- 6.2. Комиссия создается из членов от администрации и профсоюзного комитета образовательного учреждения (представительного органа трудового коллектива).
- 6.3. Периодичность заседания комиссии – 1 раз в квартал.
- 6.4. Письменные предложения по премированию вносятся руководителем, заместителями директора, председателями методических объединений, членами комиссии по премированию.
- 6.5. Размер премии утверждается приказом директора школы, изданного на основании предложения комиссии по премированию.
- 6.6. Премирование работника, имеющего дисциплинарное взыскание за прошедший период (квартал), **не допускается.**
- 6.7. Максимальный размер премии по итогам работы в пределах премиального фонда в соответствующем периоде работнику не ограничен

6.8. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- очередных и учебных отпусков.

6.8. Работникам, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившим трудовой договор в связи с переводом на другую работу в образовательное учреждение, выходом на пенсию, увольнением в связи с ликвидацией учреждения, сокращением штата и по другим уважительным причинам, выплата премии производится из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде.

6.9. Размер премиальных выплат может быть увеличен работнику, исполняющему обязанности другого работника, находящегося в очередном или административном отпусках, а так же отсутствующего из-за нетрудоспособности по больничному листу, в пределах установленного фонда премирования.

6.10. Работникам на юбилейные даты, получение знаков отличия до 50 % от базового оклада.

6.11. При увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости работникам, проработавшим в данной школе 5 лет и более.

7. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение:

Документально – подтвержденные факты:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил ТБ и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- случаи травматизма учащихся в результате нарушения должностных обязанностей сотрудниками школы;
- невыполнение обязанностей по сохранности материально – технической базы школы;
- нарушение должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов школы.

8. Порядок определения размера премии.

8.1. Размер премии не зависит от стажа работы, объема учебной нагрузки.

8.2. Методика определения премии по показателям работы:

по проведенного мониторинга деятельности каждого работника определяется условная сумма по каждому показателю премирования, соответственно итоговой является их общая сумма. Каждый показатель премирования может учитываться несколько раз в соответствии с участием сотрудника в мероприятиях различных уровней.