

Согласовано

Председатель  
педагогического совета школы №170

И.В. Веселова



Принято  
на общем собрании  
трудоового 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.