

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
И.В. Хамидуллина
И.В. Хамидуллина
24.05.2019



УТВЕРЖДАЮ
Директор школы
Р.Р. Хамидуллин
Р.Р. Хамидуллин
24.05.2019



**Положение
о премировании работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Кулле-Киминская основная общеобразовательная школа имени Сибгата Хакима»
Атнинского муниципального района Республики Татарстан**

1. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кулле-Киминская основная общеобразовательная школа имени Сибгата Хакима» Атнинского муниципального района Республики Татарстан (далее — школа) регулирует порядок и условия установления и выплаты премий работников школы.

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 школы.

1.4. Премирование работников производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда школы. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы.

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.

2. Порядок премирования работников

2.1. Премирование работников производится:

- за основные результаты работы (по итогам работы за определенный период – месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- по итогам выполнения особо важных и срочных работ;
- единовременно.

2.2. Премирование работников за основные результаты работы производится на основании сводного по всем работникам приказа по школе, в котором указываются размеры ежемесячных или ежеквартальных премий по каждому работнику.

2.3. Единовременное премирование, либо по итогам выполнения особо важных и срочных работ производится на основании приказа по школе, в котором указывается размер премии и показатели премирования.

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

2.5. При премировании учитываются:

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью школы;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или деятельности школы;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и другие показатели.

2.6. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые:

- при подготовке объектов к учебному году;
- устранении последствий аварий;
- при подготовке и проведении международных, российских, региональных, межмуниципальных, муниципальных мероприятий научно-методического, социально-культурного, спортивного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

3. Показатели премирования работников

3.1. Премирование работников за основные результаты работы производится по следующим показателям:

3.1.1. Педагогическим работникам за:

- непосредственное участие и результативность в реализации Приоритетного национального проекта «Образование», федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;
- достижение учащимися высоких результатов в обучении в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- результаты мониторинга качества знаний учащихся;
- результаты исследовательской деятельности обучающихся в сравнении с предыдущим периодом;
- за результаты участия педагогов в школьных, муниципальных и профессиональных конкурсах «Учитель года», «Классный руководитель года» и других;
- за результативность участия в инновационной деятельности, ведение научно-экспериментальной, методической работы, результативность участия;
- результативность дополнительной работы с одаренными детьми в сравнении с предыдущим периодом;
- разработка индивидуальных авторских программ, индивидуальное тематическое планирование в рамках государственного стандарта, их реализация в учебном процессе, результативность;
- внедрение новых технологий, в том числе информационных;
- снижение пропусков учащимися уроков без уважительных причин;
- подготовка победителей и призеров республиканских, муниципальных олимпиад, конкурсов, конференций различной направленности;
- результативность от проведенных мероприятий по профилактике вредных привычек среди обучающихся, воспитанников;
- распространение передового педагогического опыта;
- высокая исполнительская дисциплина;
- своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации;

- отсутствие травматизма в учебно-воспитательном процессе;
- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;
- результативность участия в межмуниципальных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях, результативность работы с детьми «группы риска»;
- результативность работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья;
- разработка эффективных методов спортивной подготовки обучающихся, их реализация;
- иные результаты работы.

3.1.2. Заместителю директора по учебно-воспитательной, воспитательной работе за:

- своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации;
- результативность управленческих решений;
- высокое качество выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;
- высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебного, воспитательного процессов, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- качественную организацию профилактической работы;
- отсутствие травматизма в учебно-воспитательном процессе;
- результативность участия в всероссийских, международных профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях;
- иные результаты работы.

3.1.3 Библиотекаря за:

- своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации;
- высокую читательскую активность обучающихся;
- пропаганду чтения как формы культурного досуга;
- участие в общешкольных и муниципальных мероприятиях;
- качественное оформление тематических выставок;
- планирование комплектования библиотечного фонда.

.4. Начисление премии производится бухгалтером ЦБ РОО при наличии финансовых средств стимулирующего ФОТ и при своевременном представлении приказа директора школы о выплате премии.

