

ПРИНЯТО

Общим собранием

протокол 2 от «22» 03 2018 г

СОГЛАСОВАНО

председатель

профкома МБОУ «СОШ № 16 ЗМР РТ»

 Шавалиева А.Н.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СОШ № 16 ЗМР РТ»

 Сайфутдинов Р.Р.

Введено в действие приказом № 19

от «22» марта 2018 года

**Положение о премировании работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 16 с углубленным изучением  
отдельных предметов Зеленодольского муниципального района  
Республики Татарстан»**

1. Настоящее Положение вводится с целью обеспечения материальной заинтересованности работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №16 с углубленным изучением отдельных предметов Зеленодольского муниципального района Республики Татарстан» (далее МБОУ) в развитии творческой активности, инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укреплении материально - технической базы, повышения качества учебно - воспитательного процесса, а так же для закрепления в образовательном учреждении высококвалифицированных кадров.

1.2. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников учреждения за выполнение ими своих трудовых обязанностей.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.4. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам единовременных денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя минимальный должностной оклад, в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих и компенсационные выплаты, производимые работникам в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей и активно участие в разовых мероприятиях, не предусмотренных должностными обязанностями.

1.5. МБОУ самостоятельно устанавливает работникам премии за качество в обучении, в воспитании и выполнении работ в пределах функциональных обязанностей.

1.6. Установление заработной платы работников муниципального образовательного учреждения, в том числе надбавок и доплат к минимальным должностным окладам работников, порядка и размеров их премирования, относится к компетенции образовательного учреждения, которое должно обеспечить минимальный размер оплаты труда, не ниже установленного на федеральном уровне.

## 2. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Основанием для премирования служат критерии, принятые в согласовании с профкомом МБОУ:

2.2. Оценивание результативности деятельности заместителей директора и работников учебно

- вспомогательного персонала проводится по следующим направлениям:

- Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы

-Эффективная реализация основной образовательной программы, программы развития школы.

- Высокий уровень аналитической деятельности итогов работы и перспективного планирования.

- Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.
- Качественная организация работы органов школьного самоуправления (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.).
- Создание оптимальных условий для профессионального роста педагогов.
- Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности.

2.3. Оценивание результативности деятельности педагогических работников проводится по следующим направлениям:

- Активное участие в работах, не предусмотренных должностными инструкциями (обязанностями);
- Подведение итогов воспитательно - образовательной работы;
- Проведение «открытых» мероприятий;
- Активное участие в методической работе;
- Внедрение новых форм и методов обучения;
- Укрепление учебно - материальной базы;
- Сохранность имущества;
- Участие в муниципальных и республиканских олимпиадах;
- За высокие результаты работы (ЕГЭ и ГИА);
- В связи с юбилеем;
- Результаты смотров, конкурсов, аттестации;
- Активная работа в профкоме в поддержке творческой инициативы работников.

2.4. Оценивание результативности деятельности обслуживающего персонала (завхоз, уборщица, гардеробщик, дворник и т.д.) проводится по следующим направлениям:

- проведение генеральных уборок;
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.
- Качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений администрации.

### **3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИЙ**

3.1. Премии работникам МБОУ устанавливаются с учетом мнения профкома по приказу директора в пределах фонда стимулирующих выплат в соответствии с критериями оценки труда работников.

3.2. Премия выплачивается ежемесячно в размере не менее 2% работникам и не менее 1% руководителю и заместителям руководителя.

3.3. Премии начисляются за фактическое активное участие во всех сферах деятельности МБОУ.

3.4. Работникам, принимающим долевое (неполное) участие в дополнительных, непредусмотренных должностными обязанностями работах, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

3.5. Сотрудники учреждения могут премироваться:

- За активное участие в работах непредусмотренных должностными инструкциями (обязанностями).
- В связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными юбилейными датами (50, 55, 60 - летие);
- В связи с уходом на пенсию, по итогам работы за учебный или календарный год сотрудников, проработавших в МБОУ не менее шести месяцев.
- За награждение Почетной Грамотой Главы Зеленодольского муниципального района Республики Татарстан в размере должностного оклада для административных и педагогических работников и в размере базового оклада для обслуживающего персонала.

## **4. ПОРЯДОК ДЕПРИМИРОВАНИЯ**

4.1. В случае неудовлетворительной работы работника, при участии в дополнительных мероприятиях, премия не выплачивается с согласования с профкомом МБОУ.

4.2.. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа директора МБОУ с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

4.3. Премии работникам всех категорий не устанавливаются при наличии:

- Невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- Невыполнение производственных и технологических инструкций, Положений, требований по охране труда и технике безопасности;
- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- В случаях травматизма;
- Обоснованных жалоб, претензий, рекламаций со стороны родителей;
- Порчи или потери имущества по халатности работника, не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажении отчетности;
- Совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

4.4. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

## **5. ИСТОЧНИКИ ДЛЯ ПРЕМИРОВАНИЯ**

5.1. Денежные средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.2. Денежные средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

## **6. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДАННОГО ПОЛОЖЕНИЯ**

6.1.Срок действия данного Положения не ограничен.

## **7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

7.1. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников учреждения МБОУ

---

