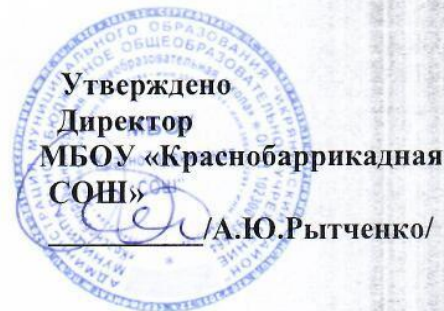


Согласовано
Председатель
профсоюзного комитета
Галина Александровна

Принято на
педагогическом совете
Протокол № 1
от «19» 02 2018г.



ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МБОУ «Краснобаррикадная СОШ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия премирования работников МБОУ «Краснобаррикадная СОШ». Настоящее Положение составлено в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации

1.2. Положение о премировании распространяется на административноуправляющий персонал, педагогический, учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал, а также всех работников школы, как основных, так и совместителей, с учетом фактически отработанного времени. На работников, выполняющих работы по договорам гражданско-правового характера, положение не распространяется.

1.3. Цель премирования – усиление заинтересованности работников школы в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышении эффективности образовательного процесса, уровня качества выполняемых функциональных обязанностей, увеличение объема работ, соблюдение трудовой дисциплины, укрепление материально-технической базы, а также закрепление в образовательном учреждении высококвалифицированных кадров. Премии устанавливаются работнику с учетом результатов его работы, позволяющих оценить эффективность и качество его работы. Работодатель имеет право устанавливать различные виды премирования. Трудовое законодательство РФ не обязывает работодателя производить разовые премиальные выплаты в обязательном порядке, а лишь закрепляет право работодателя поощрять работника в виде выплаты разовой премии.

1.4. Положение о премировании работников МБОУ «Краснобаррикадная СОШ» регулирует порядок и условия установления и выплаты премиальных выплат работникам образовательного учреждения.

2. Источники формирования премиального фонда

2.1. Источниками формирования поощрительного (премиального) фонда учреждения являются:

- средства, полученные в результате экономии по всем частям фонда оплаты труда;
- средства, остающиеся в распоряжении Учреждения при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности;
- средства, полученные Учреждением от осуществления приносящей доход деятельности;
- иные источники поступления, не противоречащие Уставу учреждения, действующему законодательству РФ.

3. Порядок материального поощрения

3.1. Вопросы премирования и поощрения, а также размеры и порядок выплат рассматриваются учреждением самостоятельно, при необходимости, совместно с

профсоюзным комитетом МБОУ «Краснобаррикадная СОШ» и (или) Управляющим советом и оформляются локальным нормативным актом учреждения.

3.2. Премияльные выплаты могут носить разовый или периодический характер, устанавливаться на различные сроки по результатам работы работника за месяц, квартал, полугодие или год, а также при наступлении знаменательного события или при выполнении единичной важной и срочной работы, при условии ее качественного выполнения.

3.3. Все виды материального поощрения выплачиваются сотрудникам учреждения на основании приказа директора МБОУ «Краснобаррикадная СОШ».

3.4. Выплата материальных поощрений производится с учетом всех налоговых и иных удержаний.

3.5. Администрация учреждения, профсоюзный комитет и Управляющий совет обеспечивают открытость гласность в вопросах возможности назначения премияльных выплат всем работникам учреждения.

3.6. Премии устанавливаются на основании определенных показателей работы или в случаях непредвиденных обстоятельств с целью материальной поддержки и социальной защищенности работников. Размер выплаты материальной помощи определяет руководитель учреждения.

4. Показатели для назначения премияльных выплат

4.1. Показатели премирования:

- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, инструкций по охране труда, функциональных обязанностей;
- образцовое соблюдение Инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- образцовое соблюдение Санитарных правил и норм, Правил противопожарной безопасности; - высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе совещаний и т.д.);
- в отдельных случаях могут выплачиваться единовременные премии: по итогам конкурсов: учреждения, районных, городских, всероссийских;
- в связи с юбилеями работников или учреждения;
- в связи с уходом на заслуженный отдых; к праздничным дням и профессиональным праздникам; за получение грамот и наград вышестоящих организаций;
- за высокое качество оздоровительной работы с детьми;
- создание условий для учебно-воспитательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений);
- за организацию работы по изучению учащимися и воспитанниками Правил дорожного движения, охране труда, безопасности жизнедеятельности;
- разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег учреждения, района, округа, города и участие в других мероприятиях по распространению опыта работы;
- высокий уровень качества знаний учащихся и воспитанников;
- личный творческий вклад в учебно-воспитательный процесс в образовательного учреждения (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов и др.);
- плодотворное творческое взаимодействие с родителями;
- активное участие в массовых мероприятиях, субботниках, благоустройство территории;
- по итогам работы за отчетный период;
- за иные обстоятельства, приравненные к вышеизложенным и одобренные руководителем учреждения, Управляющим советом и (или) Профсоюзным комитетом работников МБОУ «Краснобаррикадная СОШ»

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера премиальных выплат и (или) ее лишения.

5.1. Размеры премиальных выплат работнику могут быть уменьшены или полностью отменены по причине:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- нарушения работником педагогической этики;
- обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество учебновоспитательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям);
- детского травматизма по вине работника;
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы;
- ошибок в ведении рабочей документации;
- отсутствие результатов в работе с семьями (отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации).

5.2. Вознаграждение работнику не назначается полностью при:

- однократном грубом нарушении Трудового кодекса РФ, Закона РФ «Об Образовании в Российской Федерации», Санитарных норм и правил, Правил противопожарной безопасности, Устава МБОУ «Краснобаррикадная СОШ», Должностных инструкций, Инструкций по охране жизни и здоровья детей, иных нормативных правовых актов;
- систематическом нарушении трудовой дисциплины;
- умышленной порче и потере имущества учреждения;
- систематическом нарушении этики;
- недобросовестном отношении к работе;
- иным обстоятельствам, приравненным к вышеизложенным и одобренным руководителем учреждения, Управляющим советом и (или) Профсоюзным комитетом работников МБОУ «Краснобаррикадная СОШ».

5.3. Все случаи отмены премирования после ее назначения рассматриваются руководителем учреждения самостоятельно и (или) Управляющим советом образовательного учреждения, Профсоюзным комитетом образовательного учреждения, в индивидуальном порядке.