

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Мигнинская средняя школа

имени Полного Кавалера ордена Славы Юферова Григория Прокопьевича»

Ермаковского района, Красноярского края

Принято на собрании
трудового коллектива
Протокол № 5
от 09.08. 2021 г.

Утверждено
Приказом директора МБОУ «Мигнинская» СШ
Приказ № № 08-08-12/1
от 09.08.2021

Положение о премировании и материальном стимулировании работников школы

1. Общие Положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", коллективным договором и уставом МБОУ « Мигнинская СШ», далее Школа и определяет порядок и условия материального поощрения работников школы.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок применения материального стимулирования и определяет его размеры. Положение направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников школы за своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей, на усиление в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышение качества образовательного процесса, укрепление и развитие материально-технической базы школы. Поощрение работников производится в зависимости от результатов труда.

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 денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и договорных обязательств.

1.6. Стимулирование административно-управленческого персонала, в том числе директора школы, за педагогическую деятельность осуществляется на общих основаниях.

1.7. 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.

1.8. Положение разрабатывается администрацией школы, согласовывается с председателем Управляющего Совета школы и с председателем профсоюзного комитета, рассматривается на общем собрании трудового коллектива, утверждается приказом директора школы.

2. Виды премий.

2.1. Предусматриваются следующие виды премирования:

- текущее (ежемесячное) премирование;
- текущее ежеквартальное;
- единовременное (разовое, по концу календарного года) премирование.

2.2. Текущее (ежемесячное) премирование осуществляется по итогам работы за отчётный период (учебный год) на основании Положения о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ежемесячно равными долями в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а так же распоряжениями директора школы.

2.3. Текущее ежеквартальное премирование может осуществляться в отношении работников:

- по итогам работы за квартал;
- к отпуску;
- в связи с государственными, или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами: празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, празднование Нового года и тому подобное;

2.4. Текущее (ежемесячное) премирование работников производится на основании сводного по всем работникам приказа по школе, в котором указываются размеры ежемесячных премий по каждому работнику школы.

2.5. Текущее ежеквартальное премирование производится отдельным работникам на основании приказа по школе, в котором указывается размер премии и показатели премирования.

3. Основанием для выплаты премий является:

- Приказ директора школы.
- Протокол решения комиссии по стимулирующим выплатам

4. Показатели для выплаты премий по приказу директора , премии могут выплачиваться:

- за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности школы;
- за организацию и проведение мероприятий по наставнической деятельности;
- разработку и проведение мероприятий, направленных на создание положительного имиджа школы; качественная подготовка внеклассных мероприятий с учащимися и их родителями;
- за соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей и улучшение условий труда; неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка образовательного школы, требований охраны труда и техники безопасности;
- по результатам проведенных государственными органами проверок; за высокие показатели при аттестации школы, при других видах проверок
- за качественную подготовку триместровой и годовой отчетности; обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и т.д.);
- за досрочное и качественное выполнение заданий; своевременное и качественное выполнение плановых работ, имеющих важное значение для школы;
- за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;

- за снижение заболеваемости детей по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года или стабильный низкий уровень заболеваемости детей;

- за соблюдение «Санитарных правил и норм СанПиН; обеспечение санитарно-гигиенических условий в классном кабинете и общего снижения заболеваемости учащихся по сравнению с предыдущим периодом;
- за создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (комфортность, эстетика оформления помещения);
- инициирование и участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских учебных программ, проведение открытых уроков; работа по написанию учебных программ, курсов, пособий; разработка и внедрение учебно-методических комплектов нового поколения; за проведение открытых занятий внутри школы, а также на муниципальном и более высоких уровнях;
- за активное участие в подготовке школы к новому учебному году; за активное участие в оформлении кабинетов, активное участие в работе по благоустройству пришкольной территории; эффективная работа с родителями по подготовке школы к новому учебному году;
- организацию заключения договоров и получения грантов, организацию работ по реализации проектов, а так же непосредственное руководство проектами, личный вклад в реализацию научных и научно-исследовательских работ, подготовку научных трудов и иных печатных работ; за привлечение дополнительных источников финансирования деятельности школы;
- достижение обучающимися высоких показателей в образовании в сравнении с предыдущим периодом, результаты мониторинга качества знаний учащихся, итоги контрольных работ; подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований и др.
- активное участие в общественной жизни школы; активное участие в спортивных, культурно-массовых мероприятиях различного уровня.

5. Основания для лишения премирования.

Основаниями для лишения текущего (ежемесячного) премирования и единовременного (разового), текущего ежеквартального премирования могут быть:

- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;(от 50 до 100%);
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;(50%);
- нарушение по охране жизни и здоровья детей;(от 50 до 100%);
- обоснованные жалобы родителей и обучающихся на педагогов (низкое качество воспитательной и учебной работы, невнимательное отношение к детям) и персонал (невнимательное отношение к детям); (от 50 до 100%);
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями; (от 20 до 100%)
- невыполнение производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности, пожарной безопасности (от 50 до 100%);
- нарушение установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами требований оформления документации и результатов работ; (от 20 до 50%);
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами (от 20 до 50%);
- невыполнение приказов, указаний и поручений администрации школы (от 20 до 50%);
- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упушения и искажения отчетности (от 20 до 50%);
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве
- основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения (от 20 до 100%).

6. Размер премий

6.1. Премирование работников школы осуществляется при наличии свободных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда ,

которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности школы.

6.2. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) для отдельных работников устанавливаются директором школы в абсолютных (цифровых) показателях в пределах имеющихся денежных средств.

6.3. Размер материального текущего (ежемесячного) премирования, ежеквартального премирования единовременного (разового) поощрения работников школы максимальными и минимальными размерами не ограничивается.

6.4. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в фонде оплаты труда работников школы или при отсутствии экономии фонда оплаты труда школы.

6.5. Премирование (единовременное вознаграждение) работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания.

7. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

7.1. Премирование работников школы производится на основании приказа директора школы.

7.2. Премии начисляются работникам в соответствии с личным вкладом каждого работника.

7.3. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, заместители директора представляют директору докладную записку или аналитическую справку о допущенном нарушении. Такие работники лишаются премии полностью или частично.

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

7.5. Единовременное (разовое) премирование осуществляется по факту выполнения работы, поручения, проекта в целом или его этапа.

7.6. Основанием издания приказа о единовременном премировании отдельных работников является мотивированное письменное представление к премированию администрацией.

7.7. Премии при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива школы (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея школы, празднование Нового года и т.п) могут выплачиваться работникам в зависимости от их трудового вклада, так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения);

7.8. Работникам, отработавшим в школе неполный календарный год, премия по итогам работы за триместр, полугодие, год может быть выплачена по усмотрению директора школы.

. Контроль использования общего объема премирования возлагается на директора школы.

Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников школы.