«СОГЛАСОВАНО»

с Председателем Профсоюзного комитета МКОУ «Гимназия №14 им. Э.К.Кудашева»

Fficul — Ф.П.Чеченова « *P3»* 11 2018 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Протокол № <u>/</u> от «<u>//</u>» <u>О</u> Ø 20///г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МКОУ «Гимназия №14 им. Э.К. Кудашева»

P.Х.Жамборова 03» 21 20 % г.

«PACCMOTPEHO»

на собрании работников МКОУ «Гимназия №14 им. Э.К.Кудашева»

Протокол № от «*OL*» *l1* 20<u>8</u> г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников

МКОУ «Гимназия №14

им. Э.К.Кудашева»

1.Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о премировании работников МКОУ «Гимназия №14им.Э.К.Кудашева» (далее Школа) разработано в целях усиления заинтересованности работников Школы в материальной качества работы, развития творческой активности и инициативы при задач, успешного и перед коллективом выполнении поставленных обязанностей, должностных добросовестного исполнения ответственности конечные образовательного процесса, качества результаты труда, укрепления и развития материально-технической базы, закрепления высококвалифицированных кадров.
- 1.2. Настоящее Положение о премировании работников разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иным законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников Школы.
- 1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы, а также на совместителей.
- 1.4. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад и постоянные надбавки к нему, стимулирующие выплаты установленные в соответствии с «Положением о распределении стимулирующей части ФОТ в МКОУ «Гимназии №14 им. Э.К.Кудашева»»
- 1.5. Настоящее Положение регулирует также порядок выплаты материальной помощи работникам.
- 1.6. Настоящее Положение утверждается руководителем Школы с учетом мнения Управляющего совета и согласовывается с первичной профсоюзной организацией.
- 1.7. Премия выплачивается при наличии экономии ФОТ и вакансии.
- 1.8. Размер премии не ограничен и определяется в твёрдой сумме.

2. Виды премий и источники выплаты премий.

- 2.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.
- 2.2. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц в случае достижения работником высоких показателей при (квартал) работником трудовых безупречном выполнении одновременном договором, должностной обязанностей, возложенных на него трудовым распоряжениями также договором, коллективным инструкцией и непосредственного руководителя.
- 2.3. Текущее премирование может быть в виде премии, единовременной выплаты либо надбавки.
- 2.4. Критерии для премирования:

Педагогических работников за:

-за проведение уроков на высоком методическом уровне согласно бланкам посещения и самоанализа уроков;

- обеспечение высокого качества обучения;
- отсутствие обоснованных жалоб родителей и обучающихся;
- выполнение дополнительных поручений;
- участие в ремонтных работах по подготовке школы к новому учебному году;
- участие в муниципальных, республиканских , российских, международных научно- методических мероприятиях, смотрах, соревнованиях, олимпиадах различных уровней.
- выполнение больших объёмов работ в кротчайший срок;
- выполнение срочных, непредвиденных заданий;

Административного персонала за:

- обеспечение участия педагогов в конкурсах и представление школы на различных уровнях;
- подготовку школы к новому учебному году;
- пополнение материально-технической базы школы;
- инициативу и реализацию творческих идей по развитию школы;
- проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;
- эффективный контроль за ходом образовательного процесса;
- внедрение инновационных технологий; Учебно-вспомогательного персонала за:
- качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности;
- активное участие в мероприятиях школы;
- своевременное и качественное предоставление отчётной документации; Обслуживающего персонала за:
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- содержание участка в соответствии с СанПиН, качественная генеральная уборка помещений;
- ответственное выполнение поручений;
- участие в ремонтных работах
- 2.5. Единовременное премирование работников за выполнение дополнительных показателей и условий:
- в связи с успешным завершением учебного и финансового года;
- за интенсивность работы при подготовке и проведении семинаров, конференций, выставок, культурно-массовых и спортивных мероприятий для учащихся и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью школы;
- за подготовку, написание и издание учебников и монографий, учебных и методических пособий;
- за разработку и внедрение в учебный процесс новых форм и методов обучения, прогрессивных образовательных технологий, проведение мастерклассов;
- за высокую результативность работы с детьми «группы риска», «трудными», слабоуспевающими,

- за результативность сотрудничества и взаимодействия с ОВД, КДН и другими организациями, проведение мероприятий на базе школы с привлечением сторонних специалистов;
- за проведение предметных недель, внеклассных мероприятий по предмету, открытых уроков;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;
- за правильную организацию книжного фонда учебников, художественной и методической литературы;
- за оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного оборудования;
- за внедрение инновационных технологий и новых технологий при ведении бухгалтерского учета в школе, включая автоматизацию и совершенствование структуры документооборота, внедрение научно обоснованных способов решения задач реформирования бюджетного учета в Российской Федерации применительно к школе, формирование механизма актуализации областей ответственности бухгалтерских служб и т.д.;
- за выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ;
- за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников;
- за высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательных отношений по вопросам обеспечения безопасности, ГО, антитеррористической защищенности, оказанию ПМП, действиям в чрезвычайных ситуациях;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- за результативность сотрудничества и взаимодействия со сторонними организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокуратурой, территориальными подразделениями пожарной охраны, с военным комиссариатом и др.;
- за увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- за другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника;
- в связи с выходом на заслуженный отдых;
- в связи с юбилейными датами (50, 55 лет и далее каждые 5 лет);
- иные основания выплаты в соответствии с приказом руководителя образовательной организации.

3. Условия премирования.

3.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения работниками

каждого показателя премирования, а также объективность и достоверность

предоставляемой ими информации.

К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы на тот учебный год (премиальный период), в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

3.2. Юбилярами считаются работники школы, которым исполняется 50 лет, а

также

достигшие пенсионного возраста: женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет и далее каждые 5 лет.

4. Размеры премий.

4.1. Размер премии определяется Комиссией по премированию с учетом личного трудового вклада работника.

4.2. Размер премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника в абсолютной величине по представлению заместителей

директора.

4.3. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от фонда экономии.

5. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

5.1. Премирование работников производится на основании приказа директора школы по представлению Комиссии по премированию.

5.2. Текущие (ежемесячные) премии, надбавки, доплаты и иные поощрительные выплаты начисляются работникам по результатам работы в соответствии с личным вкладом.

работников, работы отдельных неудовлетворительной случае должностных исполнения ненадлежащего ими несвоевременного И законодательства, нарушений трудового совершения обязанностей, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов указаний и поручений непосредственного руководства либо директора, вправе руководитель нарушений иных совершения администрации, депремировать.

5.6. Выплата премии может осуществляться в день выдачи зарплаты.

6. Условия выплаты материальной помощи.

6.1. Материальная помощь выплачивается в случаях, предусмотренных законодательством, а также:

- на лечение;
- 6.2. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления, с приложением соответствующих документов предусмотренных законодательством.

7. Заключительные положения.

Выплата одного вида материального поощрения (премия, надбавка, единовременная выплата, доплата, материальная помощь) не может быть основанием для отмены или невыплаты поощрения другого вида.