

**«СОГЛАСОВАНО»**

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

*Ф.П.Чеченова*

«03» 11 2018 г.

**«УТВЕРЖДАЮ»**

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

*Р.Х.Жамборова*

«03» 11 2018 г.

**«СОГЛАСОВАНО»**

с Управляющим советом  
МКОУ «Гимназия №14 им. Э.К. Кудашева»

*Т.С.Т.*

Протокол №1 от «11» 09 2018 г.

**«РАССМОТРЕНО»**

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

Протокол №02 от «02» 11 2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о премировании работников**  
**МКОУ «Гимназия №14**  
**им. Э.К.Кудашева»**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о премировании работников МКОУ «Гимназия №14 им. Э.К. Кудашева» (далее Школа) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных перед коллективом задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества образовательного процесса, ответственности за конечные 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 твердой 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 (квартал) в случае достижения работником высоких показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

2.3. Текущее премирование может быть в виде премии, единовременной выплаты либо надбавки.

2.4. Критерии для премирования:

**Педагогических работников за:**

- 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 кратчайший срок;
- выполнение срочных, непредвиденных заданий;

**Административного персонала за:**

- обеспечение участия педагогов в конкурсах и представлении 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 отчетной 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 мастер-классов;

- 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 отсутствие травматизма учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции);
- 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 высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутриобъектного режима, правил внутреннего распорядка, предупреждению антиобщественного поведения обучающихся;
- 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. Юбилеями 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.

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