

Согласовано
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 МБОУ «СОШ №38» г. Чебоксары
 _____ /Щеголева Е.Л..
 протокол № 2 от 12.02.2018

Утверждаю
 Директор МБОУ «Средняя
 общеобразовательная школа №38»
 _____ Н.А. Чернова
 приказ №86 от 15 февраля 2018 г.



Положение о премировании работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №38 имени Героя Российской Федерации Константинова Леонида Сергеевича» города Чебоксары

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников школы (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 13.09.2013 года №377 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки" (с изменениями) и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Чувашской Республики в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда, усиления материальной заинтересованности в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, добросовестного исполнения должностных обязанностей, мотивации работников школы к повышению качества образовательного процесса.

1.2. Положение о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №38 имени Героя Российской Федерации Константинова Леонида Сергеевича» города Чебоксары (далее – МБОУ) регулирует порядок установления и выплаты премий работникам.

1.3. Премирование работников производится работодателем за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ, за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда МБОУ, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.4. Премирование работников за счет бюджетных средств производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ или при наличии экономии фонда оплаты труда МБОУ.

Премирование не производится в случае отсутствия необходимых бюджетных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ или при отсутствии экономии фонда оплаты труда МБОУ.

1.5. Размеры премий устанавливаются работодателем в абсолютных (цифровых) показателях. Максимальные размеры премии за труд не ограничены.

1.6. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания в течение срока действия дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

1.7. Установлением премий работникам школы решаются следующие задачи:

- стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;
- повышение авторитета и имиджа школы у обучающихся, родителей, общественности;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.

1.8. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Глава 2. Порядок премирования работников

2.1. Премирование работников производится:

- одновременно за выполнение особо важных и ответственных работ или при наступлении знаменательного события (при условии качественной работы);

-ежемесячно, ежеквартально или по итогам года по результатам труда работника за месяц, квартал либо год.

2.2. Основанием для начисления премии является приказ руководителя о поощрении сотрудника, группы сотрудников или сводного по всем работникам приказа по МБОУ, в котором указываются размеры премий по каждому сотруднику и показатели премирования.

2.3. Решение о выплате премий принимается руководителем образовательного учреждения на основании анализа итогов выполненных работ, представления заместителей директора.

2.5. При определении размера премии за текущий месяц (квартал/год) решение об ее начислении в конкретном размере принимается до 30-го числа следующего за отчетным периодом месяца. При этом учитываются итоги работы сотрудника (сотрудников) за истекший месяц, квартал или год.

2.6. Сотрудникам, отработавшим неполный рабочий месяц, премия по итогам месяца (квартала/года) выплачивается за время фактической работы.

Время фактической работы — это период, в течение которого работник фактически выполнял возложенные на него трудовые обязанности. В указанный период не включается время нахождения сотрудника в ежегодном, дополнительном, учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, время нахождения на больничном.

Сотрудникам, уволившимся по собственному желанию в течение периода, за который производится премирование, премия не выплачивается.

Сотрудникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, премия не выплачивается.

2.7. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается сотрудникам фиксированной суммой единовременно по итогам выполнения соответствующих работ с целью их поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Глава 3. Показатели премирования работников

3.1. Премии выплачиваются за выполнение особо важных и ответственных работ, а также по итогам работы.

3.2. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- качественной подготовке объектов к учебному году, в том числе образцовое содержание и материально-техническое развитие кабинета;
- устранении последствий аварий;
- подготовке и проведении международных, российских, республиканских, городских мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж школы у учащихся, родителей, общественности;
- качественную подготовку обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, научно-практическим конференциям муниципального и республиканского уровней.
- результативное участие в профессиональных конкурсах.

3.3. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- выполнение и перевыполнение плана финансово-хозяйственной деятельности;
- инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда; качественная подготовка отчетов;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период (достижение учащимися высоких показателей, рост качества обученности и пр.);
- участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предмета;
- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса.