

СОГЛАСОВАНО

Председатель

Профсоюзной

организации

«16» декабря 2020

МОУ «СОШ № 1

Г.В. Дружинина

ПРИНЯТО

на общем собрании

работников

«16» декабря 2020 № 7

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МОУ «Средняя

общеобразовательная школа

№ 1 п.Пангоды»

«16» декабря 2020 № 325

Е.Р. Тимяшева

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке премирования работников

МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 п.Пангоды»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано для муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 п. Пангоды» (далее - МОО) в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, «Отраслевым положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций», функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Департамент образования Администрации Надымского района», утверждённый Постановлением Администрации Надымского района от 24.11.2020 № 71; Устава МОО; Коллективного договора; с Положением об оплате труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 п.Пангоды», с целью усиления социально-экономической защиты работников МОО, стимулирования высокой производительности труда, повышения ответственности и сознательности сотрудников.

1.2. Премирование может осуществляться из общего фонда оплаты труда при условии наличия его экономии, иных средств (остатки по выполнению муниципального задания, платная деятельность).

1.3. Изменения и дополнения в настоящее положение принимаются на общем собрании работников.

1.4. Положение определяет порядок, условия установления и размер выплат премии работников МОО.

1.5. Распределение и решение о премировании работников МОО осуществляется и принимается комиссией по установлению выплат стимулирующего характера работникам МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 п.Пангоды», состав которой избирается на общем собрании работников образовательной организации, с обязательным участием представителя профсоюзной организации и утверждается приказом директора образовательной организации.

1.6. Положение принимается на общем собрании работников образовательной организации при согласовании с председателем профсоюзной организации и утверждается приказом директора МОО.

1.7. Премирование руководителя муниципального общеобразовательного учреждения производится на основании приказа Департамента образования Администрации Надымского района.

2. Порядок премирования

2.1. Положение о премировании распространяется на работников, занимающих должности в соответствие со штатным расписанием и находящихся в трудовых отношениях с работодателем.

2.2. Условия премирования работников МОО являются обязательными для всех:

- инициатива, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда»;
 - работа, направленная на повышение имиджа МОО;
 - высокие и стабильные результаты педагогической деятельности;
 - интенсивность труда (работа в летнем оздоровительном лагере на базе МОО; работа в качестве организатора на государственной итоговой аттестации; осуществление экспертной деятельности; подготовка и организация мониторингов и т.д.);
 - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;
 - качественная подготовка и своевременная сдача документов, отчетности;
 - работа без жалоб со стороны родителей и замечаний контролирующих органов, руководства учреждения;
 - соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, правил техники безопасности и пожарной безопасности;
 - своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора общеобразовательного учреждения, его заместителей.

2.3. Администрация обеспечивает гласность в вопросах премирования сотрудников МОО.

2.4. Периодичность сроков премирования (единовременная премия, за квартал, год и др.) зависит от объема средств по экономии фонда оплаты труда.

2.5. Размер премиальных выплат зависит от объема средств направленных на премирование и определяется или в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника, или в фиксированном, или абсолютном размере.

2.6. При увольнении до истечения установленного периода по собственному желанию, соглашению сторон работник лишается права на получение премии по итогам работы за весь период.

1. Показатели, влияющие на уменьшение размера или лишение премии за качество работы

1.1. Размер премиальных выплат может быть снижен, с учётом тяжести допущенных нарушений работником, либо работник может быть полностью лишён выплат в случаях:

- неудовлетворительное содержание учебных кабинетов (не соответствие нормам СанПин) - до 50%;
- замечания проверяющих служб и контролирующих органов (предписания) - до 100%;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы - до 50%;
- пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри МОО и на других уровнях до 30%;
- нарушение исполнительской дисциплины: несданные вовремя отчёты, планы, неисполнение приказов и распоряжений директора и т.п. - до 50%.
- наличие листов нетрудоспособности, административный и ученический отпуск с учетом фактически отработанных работником дней в расчетном периоде.

Премия не выплачивается работникам, получившим за отчетный период дисциплинарное взыскание за: нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, нарушение правил техники безопасности и пожарной и антитеррористической безопасности, нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей, обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы и др.) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к обучающимся), нарушение педагогической этики.

1.2. Решение о снижении размера или лишении стимулирующей выплаты за качество работы принимается комиссией по распределению фонда надбавок и доплат на основании

аргументированного материала, предоставленного заместителями директора, контролирующими данный вид работы, или руководителем учреждения.

1.3. Выплаты премиального характера руководителю учреждения устанавливаются приказом Департамента образования Надымского района.

2. Алгоритм расчета размера премиальных выплат

2.1. Установить каждому работнику 10 баллов для премирования.

2.2. Рассмотреть вопрос премирования каждого конкретного работника с учетом показателей влияющих на уменьшение размера или лишение премии за качество работы на размер премирования.

2.3. Определить «стоимость» одного балла, для чего сумма средств премирования, приходящихся на данную категорию работников делится на общее количество баллов, которое набрали сотрудники.

2.4. Объем средств, направляемый на премирование работников должен составлять 100 % после применения показателей, влияющих на размер премирования.

2.5. Рассчитать персональный размер премирования работника путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал данный работник.