

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «МАЙРТУПСКАЯ СШ №3»**

ПРИНЯТО

на педагогическом совете
протокол №1 от 14.08.2018 г.



Положение о премировании работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает условия и порядок премирования работников образовательной организации.

1.2. Настоящее Положение подготовлено в соответствии с требованиями и положениями:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- региональных нормативных правовых актов;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- Устава образовательной организации.

- коллективного договора между администрацией и работниками образовательной организации.

1.3. Под премированием понимается выплата работникам образовательной организации денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад, выплаты стимулирующего характера и повышающих коэффициентов, предусмотренные нормативными правовыми актами, Положением об оплате труда работников образовательной организации, Положением о надбавках и доплатах работникам образовательной организации и иными локальными нормативными актами, а также трудовыми договорами работников.

1.4. Настоящее положение вводится в целях мотивации, усиления материальной заинтересованности работников образовательной организации, достижения лучших результатов деятельности, повышения качества выполнения работ и поставленных задач, достижения поставленных целей, своевременного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и повышения уровня ответственности за выполняемую работу, создания условий для проявления творческой активности каждого работника.

1.5. Премияльные выплаты не являются гарантированными выплатами, предоставляемыми образовательной организацией работникам.

1.6. Премирование работников по результатам их труда является правом, а не обязанностью руководства образовательной организации и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательной организации и прочих факторов.

1.7. Настоящее Положение распространяется на работников образовательной организации, занимающих штатные должности на условиях основной работы или внутреннего совместительства. В отдельных случаях положения настоящего локального нормативного акта применяются для работников, осуществляющих педагогическую или иную работу в образовательной организации по совместительству на основе трудового договора за качественные показатели в труде или за конкретные достижения.

1.8. Премии могут выплачиваться:

а) за счет бюджетных средств из экономии фонда оплаты труда в пределах, установленных учредителем и полученных образовательной организацией бюджетных средств для осуществления образовательной, методической, научной и иной уставной деятельности;

б) из внебюджетных средств, фактически полученных образовательной организацией, в пределах фонда оплаты труда и премиального фонда, предусмотренного соответствующими сметами по подразделениям и централизованным внебюджетным средствам;

в) за счет внебюджетных средств, полученных от экономии по соответствующим направлениям деятельности образовательной организации;

г) других средств, предусмотренных действующим законодательством.

1.9. Премирование работников может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренными для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств образовательной организации по выплате должностных окладов, ставок заработной платы, а также установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера, без ущерба для основной деятельности образовательной организации.

2. Порядок назначения и выплаты премий

2.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

2.2. Премирование может быть индивидуальным, осуществляемое в целях выделения роли отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективным при достижении образовательной организацией общих положительных результатов.

2.3. Текущее премирование работников образовательной организации осуществляется по итогам работы за месяц, квартал, календарный год.

Записи о годовом, квартальном, месячном премировании в трудовую книжку работника не вносятся.

2.4. Премияльные выплаты по итогам работы назначаются приказом руководителя образовательной организации на основании:

- решения комиссии по назначению премиальных выплат,
- служебной записки руководителя соответствующего структурного подразделения

2.5. Руководители структурных подразделений образовательной организации не позднее 28 числа каждого месяца, имеют право представить руководителю образовательной организации служебную записку о выполнении за отчетный период условий и показателей премирования работниками своих подразделений.

2.6. Решение о размере премиальных выплат принимается руководителем образовательной организации самостоятельно в пределах имеющихся средств на оплату труда работников.

2.7. В случае принятия руководителем образовательной организации положительного решения о премировании отдел кадров готовит соответствующий приказ и обеспечивает его выпуск.

2.8. Выплата премии осуществляется в дни выдачи заработной платы за истекший месяц, если иное не оговорено приказом руководителя образовательной организации.

2.9. Премирование руководителя образовательной организации из бюджетных средств осуществляется учредителем, в случае, когда сторонними организациями отмечены высокие результаты и достижения, по представлению Совета образовательной организации руководитель образовательной организации может быть премирован из внебюджетных средств, при наличии денежных средств.

2.10. Премирование руководителя образовательной организации по итогам работы осуществляется комиссией по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формируемой учредителем. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия премирования и депремирования руководителя образовательной организации, полномочия комиссии по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формы, сроки и порядок представления образовательной организацией отчетности о выполнении указанных показателей и критериев оценки эффективности деятельности определяются приказом учредителя.

2.11. Выплаты премии минимальным и максимальным размером не ограничены.

2.12. Вне зависимости от применения к работникам мер дисциплинарного взыскания решением комиссии по назначению премиальных выплат премия не назначается (полностью или частично) в случаях:

- невыполнения установленных критериев для назначения стимулирующих выплат;

- правонарушений, совершенных в процессе осуществления своей деятельности;
- ненадлежащего исполнения или неисполнения своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- нарушения трудовой дисциплины;
- наличия письменных претензий к результатам выполнения работ;
- причинения материального ущерба образовательной организации;
- использования непедагогических методов воспитания, применение методов физического и психического насилия над личностью обучающегося, а также антигуманных, аморальных и опасных для жизни или здоровья методов обучения;
- преподавателям, имеющим неуспевающих студентов с посещаемостью занятий 50% и более;
- не предоставления в установленные сроки учебно-методической, планово-отчетной и иной документации;
- кураторам, не представившим отчетную документацию о воспитательной работе со студентами, не посещающими занятия;
- увольнения работника до истечения календарного периода (месяца, квартала, полугодия, года).

3. Показатели премирования

3.1. Премирование работников осуществляется по установленным образовательной организацией показателям.

3.2. При начислении премиальных выплат по итогам работы учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);
- интенсивность, напряженность и высокие результаты работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- внедрение информационных, цифровых образовательных ресурсов, инновационных, дистанционных, здоровьесберегающих и др. технологий;
- эффективность обеспечения доступности и качественного образования;
- качество и высокий уровень обучения, преподавания, воспитания;
- повышение квалификации, повышение квалификационной категории работников;
- распространение педагогического опыта и достижений через проведение семинаров, мастер-классов, конференций и т.д.;
- наличие публикаций по методическому обеспечению учебного процесса;

- разработка и издание учебно-методической литературы;
- эффективность проведения воспитательной работы;
- обеспечение условий, направленных на безопасность участников образовательного процесса;
- проведение масштабных маркетинговых исследований;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации;
- развитие материально-технической базы образовательной организации (изготовление стендов, комплектов плакатов, действующих макетов, реконструкция кабинета и др.);
- привлечение внебюджетных средств на развитие образовательной организации;
- подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, конференций, спортивных соревнований;
- качество работы на основе внешней рейтинговой оценки, оценки иных внешних экспертиз и проверок, оценки службы качества образовательной организации;
- наличие достижений по внедрению в практику современных образовательных технологий;
- длительная безупречная работа и большой вклад в развитие образовательной организации;
- поощрения и награждения Почетными грамотами, благодарственными письмами;
- присвоение почетных званий, награждение знаками отличия, нагрудными знаками, орденами и медалями;
- участие в грантовой, экспериментальной и проектной деятельности;
- участие в деятельности общественных организаций;
- оформление и ведение документации к лицензированию, аккредитации образовательной организации, ЕГЭ;
- качественная подготовка, ведение и своевременная сдача отчетности и документации образовательной деятельности;
- участие в выполнении важных и срочных работ и мероприятий;
- внедрение инновационных технологий в области энергосбережения и энергоэффективности;
- отсутствие жалоб, предписаний, травм среди студентов и работников во время образовательного процесса.