

МБОУ «Каргинская СОШ имени М.А. Шолохова» Боковского района

Приложение №1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
МБОУ «Каргинская СОШ
имени М.А. Шолохова»
Боковского района

_____ Е.В. Ковалев

«__» _____ г.

Настоящее положение обсуждено
на общем собрании трудового коллектива

«__» _____ г.

Настоящее положение утверждено
директором школы

«__» _____ г.

директор школы: _____ Т.И. Говорухина

ПОЛОЖЕНИЕ

о премиальных выплатах

МБОУ "Каргинская СОШ имени М.А. Шолохова" Боковского района

Настоящее Положение, разработанное в соответствии с Законом РФ «Об образовании», Постановлением Администрации Боковского района от 18.12.2012г. № 1316 «О системе оплаты труда муниципальных учреждений», Уставом школы, стимулирует эффективность и качество трудовой деятельности сотрудников и направлено на улучшение обучения воспитания детей, административно - технической и управленческой деятельности.

1. Размеры премиальных выплат.

- 1.1. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента – на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.
- 1.2. Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным Администрацией района или органом Администрации района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.
- 1.3. Учреждения вправе увеличить премиальный фонд сверх предельного размера, установленного за счет средств экономии по фонду оплаты труда расходов или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) (для бюджетных и автономных учреждений).

Премирование сотрудников может осуществляться ежемесячно, ежеквартально или периодически.

Премирование работников школы производится по итогам работы.

Конкретные размеры премии работникам школы устанавливаются в соответствии с личным трудовым вкладом и качеством труда работника в общие результаты работы при выполнении условий премирования. Премирование работников осуществляется за выполнение следующих показателей:

1) Заместителю директора по УВР:

- за обеспечение высокого качества учебно – воспитательного процесса ;
- за внедрение инновационных методов обучения ;
- за сохранение контингента учащихся ;
- за руководство методической работы ;
- за высокое качество оформления документации;

2) Заместителю директора по воспитательной работе:

- за действенную помощь классным руководителям;
- за эффективное руководство воспитательной работой в

классах;

- за работу с трудными подростками.

- за подготовку и проведение культурно-массовых мероприятий;

3) Заместителю директора по хозяйственной части:

- за эффективную работу по сохранности здания и вверенного имущества;

- за оперативность в работе по обеспечению школы необходимым оборудованием и материалами;

4) Учителя премируются по следующим показателям

- за достижение прочных и глубоких знаний по предмету, за призовые места учащихся на школьных, городских, областных и т.д. олимпиадах; за победы в спортивных соревнованиях;

- за проведение открытых мероприятий на высоком методическом уровне;

- за высокие результаты учащихся во время итоговой аттестации в 9-х, 11-х классах;

- за высокую результативность в процессе преподавания и воспитательной работе;

- за активное участие в методической работе, за систематическую работу по повышению методического, профессионального мастерства, за наставничество, распространение передового педагогического опыта;

- за своевременную подготовку учебного кабинета, мастерской (спортивного зала) к новому учебному году, за эстетическое оформление и методическое обеспечение кабинета.

5) Секретарь премируется по следующим показателям:

- за качественное выполнение поручений администрации;

- за интенсивность труда при формировании документации.

6) Главный бухгалтер премируется за:

- чёткое исполнение финансовой дисциплины;

- работу по совершенствованию бухгалтерского учёта;

- за интенсивность труда;

- за высокое качество исполнения финансовых документов.

7) Обслуживающий персонал школы: рабочие по обслуживанию здания, гардеробщицы, слесарь-сантехник, электрик, рабочие по комплексному обслуживанию здания, дворники, сторожа премируются по следующим показателям:

- За систематическое поддержание хорошего санитарного состояния закрепленных участков.
- За подготовку к началу учебного года (ремонтные работы по договору).
- За соблюдением норм по О.Т. и Т.Б.
- За участие в мероприятиях (месячниках) по благоустройству и уборке территории школы, в субботниках.

- Соблюдение режима работы согласно графика работы технического персонала б. Соблюдение дисциплинарного режима.
- За добросовестное отношение к своим должностным обязанностям.
- За отсутствие жалоб со стороны работников школы.
- За соблюдение правил санитарии и гигиены в убираемых помещениях.
- За хранение и содержания уборочного инвентаря в надлежащем виде (инвентарь, используемый для уборки туалетов хранится отдельно).

8) Библиотекарь премируется при выполнении следующих показателей:

- за качественное проведение библиотечных мероприятий в соответствии с планом учебно-воспитательной работы;
- за помощь в организации методической работы с учителями.

Премия выплачивается работникам одновременно.

Премия директору общеобразовательного учреждения выплачивается на основании приказа по отделу образования администрации района.

Премии выплачиваются на основании приказа по школе по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом работников учреждения.

Работники школы могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 60-летие), в связи с уходом на пенсию.

Директору школы предоставляется право снимать с работников школы премии полностью или снижать размер премии за различные упущения в работе. Лица, совершившие прогул, лишаются премии полностью.

В тех случаях, когда работник школы имеет дисциплинарное взыскание, размер премии снижается.

Премии лишаются лица, создавшие неблагоприятный психологический климат в коллективе, распространяющие сплетни, слухи, оскорбляющие личность и достоинство человека, приводящие к возникновению конфликтных ситуаций, которые дезорганизуют работу всего педколлектива.

Лишение премии или снижение ее размера производится только за тот расчетный период, в котором имело место упущение в работе. Лишение премии или снижение ее размеров оформляется приказом соответствующего руководителя с обязательным указанием причин.

Работникам, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, в связи с призывом в ВС, переходом на другую работу, поступлением в учебное заведение и по другим уважительным причинам, выплата премии производится из расчета времени, фактически отработанного в данный период.

9. Размер премиальных выплат утверждается приказом на основании протоколов заседания аттестационной комиссии о премировании сотрудников.

