
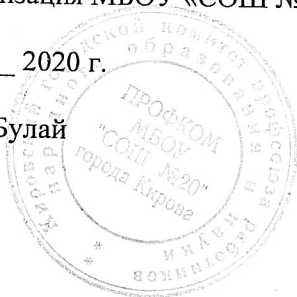


СОГЛАСОВАНО

Профсоюзная организация МБОУ «СОШ №20» города
Кирова

« 01 » апреля 2020 г.

 В.П. Булай

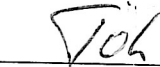


УТВЕРЖДЕНО:

приказом № 68/2 от

« 01 » апреля 2020 г.

Директор МБОУ «СОШ №20» города Кирова

 С.В. Токменинов



Положение
о премировании работников
МБОУ «СОШ № 20» города Кирова

г. Киров

Настоящее Положение о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 20» города Кирова разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников 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 материальнотехнической базы, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.1. Настоящее Положение о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 20» города Кирова (далее по тексту - «Положение» и «Школа») разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иным законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников Школы.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы, а также на совместителей.

1.3. 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, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 20» города Кирова.

1.4. Положение является локальным нормативным актом Школы, регулирующим порядок и условия, размер распределения материального поощрения.

1.5. Настоящее Положение утверждается руководителем Школы с учетом мнения профсоюзной организации.

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. Критерии для премирования:

№ п/п	Критерии	Максимальный размер выплаты, %
1	за обобщение и демонстрацию педагогического опыта в виде выступлений, публикаций, открытых уроков и т.д.	20
2	за обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам	10
3	за высокую результативность работы с детьми «группы риска», «трудными», слабоуспевающими, активность индивидуальной работы с родителями, учителями	10
4	за снижение количества учащихся, стоящих на внутришкольном учете, в комиссии по делам несовершеннолетних по сравнению с предыдущим периодом	5

5	за высокое качество организации досуга с учащимися в каникулярное время	10
6	за проведение предметных недель, внеклассных мероприятий по предмету, открытых уроков	5
7	за высокое качество проведения военно-патриотических мероприятий, активность участия (работа с ветеранами, открытые тематические мероприятия, музейные уроки и т.п.)	5
8	за правильную организацию книжного фонда учебников, художественной и методической литературы	10
9	за подготовку объектов к зимнему сезону, к началу учебного года	10
10	за высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательного процесса по вопросам обеспечения безопасности, ГО, антитеррористической защищенности, оказанию ПМП, действиям в чрезвычайных ситуациях	20
11	за высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутриобъектного режима, правил внутреннего распорядка, предупреждению антиобщественного поведения обучающихся	10
12	за положительные итоги проверок вышестоящими организациями	30
13	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	50
14	за подготовку к новому учебному году	20
15	за выполнение особо важных и срочных работ	100

Премии и другие выплаты поощрительного характера выплачиваются в пределах средств на оплату работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

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.

4. Размеры премий.

- 4.1. Размер премии определяется руководителем МБОУ «СОШ № 20» г.Кирова.
- 4.2. Размер премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника в процентах от оклада (ставки заработной платы) или устанавливается фиксированной суммой.
- 4.3. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от фонда оплаты труда.

5. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

- 5.1. Премирование работников производится на основании приказа директора школы по представлению комиссии по распределению стимулирующих выплат.
- 5.2. Текущие (ежемесячные) премии, надбавки, доплаты и иные поощрительные выплаты начисляются работникам по результатам работы в соответствии с личным вкладом.
- 5.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.
- 5.4. 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, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений руководитель вправе депремировать.

С.В.Токменинов