

«Мнение первичной профсоюзной  
организации МБОУ лица №15



председателя первичной  
профсоюзной организации  
Г.Н.Песочкая

«01» сентября 2015 г.



Введено в действие приказом №116

от 01.09.2015г.

Директор МБОУ Лицея №15

Г.Н.Песочкая

«01» сентября 2015г.

УТВЕРЖДЕНО

На Управляющем Совете лицея

Протокол № 3 от 01.09. 2015

Председатель

Л.А.Лазненко

«01» сентября 2015г.

## ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

№ 40

### 1. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников МБОУ лицея № 15 (далее по тексту Положение) разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Устава школы, Положения об оплате труда работников школы, Коллективного договора.

1.2. Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Премирование работников производится в пределах планового фонда оплаты труда в соответствии с данным положением с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Премияльные выплаты по итогам работы по решению комиссии возможны:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

1.5. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение учебного года не устанавливается.

1.6. Премияльный фонд лицея формируется из средств фонда оплаты труда за исключением средств, выделяемых на выплаты надбавок и доплат стимулирующего характера руководителям и педагогам лицея.

1.7. Положение о премировании разрабатывается администрацией лицея с учетом мнения первичной профсоюзной организации, согласуется с Управляющим советом лицея, обсуждается, принимается, корректируется на собрании трудового коллектива; утверждается директором.

1.8. В число премируемых входят все работники лицея.

1.9. Решение о премировании работников и размере премирования принимается на основании предложений совета трудового коллектива, школьного методического совета, административным советом лицея с учетом мнения первичной профсоюзной организации и оформляется приказом директора.

1

1.10. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания.

1.11. Премирование руководителя МБОУ лица № 15 осуществляется по решению начальника МУ «Управление образования администрации города Пятигорска».

1.12. При премировании работников учитывается:

1.12.1. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

1.12.2. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

1.12.3. качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

1.12.4. выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

1.12.5. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

1.12.6. участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

1.13 Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

## **2. Цели и задачи установления премий**

**2.1.** Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдении трудовой дисциплины.

**2.2.** Установлением премий работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:

2.2.1 стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;

2.2.2 повышение качества работы;

2.2.3 обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;

2.2.4 стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей;

2.2.5 усиление правовой и социально-экономической защиты работников.

## **3. Размеры и порядок премирования**

3.1. Для распределения премий работникам по результатам труда создается комиссия по распределению премиального фонда образовательного учреждения (далее – Комиссия).

3.2. Комиссия создается из равного представительства от администрации и профсоюзного комитета образовательного учреждения (представительного органа трудового коллектива). Персональный состав Комиссии утверждаются приказом руководителя общеобразовательного учреждения.

3.3. Периодичность заседания комиссии – по необходимости.

3.4. Письменные предложения по премированию вносятся руководителем, заместителями руководителя, отвечающими за определённые направления работы, членами комиссии по премированию.

3.5. Размер премии определяется приказом руководителя учреждения, который издаётся на основании решения премиальной комиссии.

3.6. Премирование работника, имеющего дисциплинарное взыскание, **не допускается.**

3.7. Максимальный размер премии по итогам работы в пределах премиального фонда в соответствующем периоде работнику не ограничен.

3.8. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному

времени:

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- очередных и учебных отпусков;
- повышения квалификации.

3.9. Работникам, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившим трудовой договор в связи с переводом на другую работу в образовательное учреждение, выходом на пенсию, увольнением в связи с ликвидацией учреждения, сокращением штата и по другим уважительным причинам, выплата премии производится из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде.

#### **4. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение:**

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил ТБ и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество УВР) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики;
- детский травматизм по вине работника;
- высокий уровень заболеваемости сотрудника и злоупотребление больничными листами;
- рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания, отдыха и т.д.;
- халатное отношение к сохранности МТБ;
- пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри школы и на районном, областном уровнях;
- наличие ошибок в ведении документации, несвоевременная отчетность;
- отсутствие результатов в работе с семьями (наличие конфликтных ситуаций),
- нарушение должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов.

#### **5. Порядок определения размера премии.**

5.1. Размер премии не зависит от стажа работы, разряда труда, объема нагрузки.

5.2. Методика определения премии по показателям работы:

- по результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма;
- вычисляется коэффициент трудового участия, который определяется отношением фактически отработанного времени (без учета временной нетрудоспособности, отпуска без содержания) к полному премиальному периоду и определяется коэффициент премирования;
- итоговое число баллов по премируемому работнику находится путем умножения суммы баллов по показателям премирования на коэффициент трудового участия и коэффициент премирования;
- общий фонд делится на сумму баллов (определяется денежная сумма, приходящаяся на один балл);
- премия в денежном выражении определяется умножением числа баллов премируемого на денежную сумму, приходящуюся на один балл.

5.3. Премия начисляется за фактически отработанное время.

#### **6. Значение показателей премирования работников, которые исчисляются в баллах и далее переводятся в рублевый эквивалент**

- постоянное присутствие данного показателя, высокая эффективность работы – 3 балла;

- присутствие показателя в основном, средняя эффективность работы – 2 балла.

## **7. Основания премирования работников**

7.1. Основаниями премирования работников образовательного учреждения являются:

- образцовое соблюдение Правил внутреннего, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;
- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора лицея, его заместителей;
- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка.

## **8. Показатели премирования работников**

8.1. Премирование работников по результатам работы производится по следующим показателям:

8.1.1. Педагогическим работникам (учителям, классным руководителям, воспитателям, педагогам дополнительного образования, преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности и др.) за:

- достижение учащимися высоких показателей, рост качества образования и уровня обученности учащихся;
- участие в инновационной деятельности, ведение инновационной работы, разработку и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предмета;
- высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий; дополнительные занятия с обучающимися;
- проведение системы мероприятий по профилактике зависимостей;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж лицея у учащихся, родителей, общественности;
- подготовку информационных материалов для сети Интернет и периодических изданий;
- эффективное использование на уроке и во внеклассной работе здоровьесберегающих технологий;
- эффективную работу по методической теме лицея и высокое качество методической работы;
- наставничество;
- образцовое содержание и эстетическое оформление кабинета в соответствии с требованиями; накопление дидактических и методических материалов и их эффективное использование в образовательном процессе;
- качественную работу в оздоровительном лагере;
- организацию и качественное выполнение оформительской работы;
- содействие лицейскому самоуправлению;
- результативную работу по адаптации учащихся;
- успешную подготовку обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, соревнованиям, конкурсам и т. п.;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- снижение заболеваемости детей по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкий уровень заболеваемости детей, высокий процент посещаемости;
- за участие в общественных органах управления образования;
- образцовую организацию детского питания;
- системную организацию работы по правилам дорожного движения.

8.2. Единовременное премирование работников производится решением комиссии по премированию, которым определяется и размер премии:

- при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива лица (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея образовательного учреждения, празднование Нового года и т.п.), так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения);
- победу в профессиональном конкурсе;
- активное участие в подготовке школы к новому учебному году;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);
- за качественное проведение открытого мероприятия для педагогических работников (мастер-класс, семинар и др.);
- за победу в командном первенстве;
- за итоги ЕГЭ соответствующие или выше краевого показателя.

## **9. Дополнительные положения**

С инициативой о премии работникам образовательного учреждения могут выходить родители учащихся (лица их заменяющие), общественность.

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено  
печатью \_\_\_\_\_

5 (пять)

\_\_\_\_\_ листов

Директор  
МБОУ лица №15

Т.Н.Несоцкая

