

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК МБОУ
«Прогимназия «Президент»
г. Дербент РД
_____ Д. Г. Турабова
от «__» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ «Прогимназия
«Президент» г. Дербент РД
_____ И. И. Ширинова
от «__» _____ 20__ г.

ПРИНЯТО:
Общим Собранием
трудового коллектива
Протокол № _____
от _____ 20__ г.

**Положение о премировании работников
МБОУ «Прогимназия «Президент» г. Дербент РД**

2017г.

1. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников (далее — Положение) Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста «Прогимназия «Президент» г. Дербент РД (далее — Прогимназия) регулирует порядок и условия установления и выплаты премий работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней для детей дошкольного и младшего школьного возраста «Прогимназия «Президент» г. Дербент РД (далее — работники) и разработано в соответствии с ТК РФ, Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. №273-ФЗ, Уставом Прогимназии, Коллективным договором.

1.2. Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в том числе за работу в ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда.

1.3. Положение разработано в целях материального стимулирования труда работников, повышения их материальной заинтересованности, профессионального уровня, творческой инициативы, результатов и качества труда, улучшения исполнительской дисциплины, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов учреждения.

1.4. Работодатель имеет право премировать работников при наличии достаточных денежных средств в фонда оплаты труда Прогимназии.

2. Порядок премирования работников

2.1. Премирование работников может производиться единовременно, раз в год по итогам года в конце декабря, либо при наступлении знаменательного события, при условии качественной работы.

2.2. Премирование работников по итогам года устанавливается в абсолютных (цифровых) показателях и могут быть рассчитаны в процентном соотношении от годового заработка работника в зависимости от размера экономии фонда оплаты труда Прогимназии. На основании служебной записки поданной профсоюзом либо Управляющим Советом Прогимназии на имя директора Прогимназии, в которой указывается обоснование конкретных трудовых показателей коллектива, директор Прогимназии издает приказ о премировании работников Прогимназии.

2.3. Единовременное премирование может производиться на основании приказа по Прогимназии, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.

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

2.5. Депремирование или снижение размера премии работника по итогам года осуществляется на основании приказа по Прогимназии, в котором указываются причины депремирования или снижения размера премии работника по итогам года, и размер снижения премии.

2.6. Размеры премий работников подлежат снижению в следующих случаях:

- нарушение Устава школы, Правил внутреннего распорядка и других локальных актов школы — от 30 до 70 процентов размера премии;
- нарушение трудовой дисциплины — от 30 до 40 процентов размера премии;
- некачественное выполнение должностной инструкции (функциональных обязанностей) — от 30 до 60 процентов размера премии;
- несоблюдение требований по ведению документации — от 20 до 40 процентов размера премии;
- низкий уровень исполнительской дисциплины — от 20 до 50 процентов размера премии.

3. Показатели единовременного премирования работников

3.1. Единовременное премирование работников может производиться при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива школы (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).

3.2. Единовременное премирование работников может производиться по следующим показателям:

- Педагогическим работникам (учителям, воспитателям ГПД, и прочим педагогическим работникам) за:

1. достижение учащимися высоких показателей, рост качества образованности ;
2. участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предмета;
3. высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий;
4. проведение мероприятий по профилактике зависимостей;
5. организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы у учащихся, родителей, общественности;
6. снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;
7. эффективное использование на уроке и во внеклассной работе здоровьесберегающих технологий;
8. применение на уроке информационных технологий;
9. эффективная работа по методической теме школы;
10. высокое качество методической работы;

11. высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
12. образцовое содержание и развитие кабинета;
13. высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе совещаний и т.д.);
14. организация сотрудничества с родителями;
15. оформительские работы;
16. качественное дежурство по школе;
17. результативная работа по адаптации учащихся;
18. профессиональная ответственность;
19. подготовка информационных материалов для сайта школы;
20. дополнительные занятия с обучающимися;
21. проведение работы по дополнительным образовательным программам;
22. подготовка обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам;
23. работа в школе будущих первоклассников.
24. наставничество;
 - Заместителю директора по УВР за:
 1. организацию предпрофильного и профильного обучения;
 2. высокое качество выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;
 3. высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;
 4. высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий;
 5. высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы;
 6. качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой;
 7. сохранение контингента обучающихся;
 8. высокий уровень аттестации педагогических работников школы;
 9. поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

10. качественная организация профилактической работы;

11. высокий уровень исполнительской дисциплины.

• Завхозу за:

1. обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы;

2. высокое качество выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

3. высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

4. высокий уровень исполнительской дисциплины.

• Педагогу-психологу, социальному педагогу за:

1. результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;

2. своевременное и качественное ведение банка данных на детей, охваченных различными видами контроля;

3. участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы;

4. подготовка информационных материалов для сайта школы;

5. высокое качество консультативной помощи учащимся и их родителям.

• Педагогу-библиотекарю за:

1. высокую читательскую активность обучающихся;

2. пропаганду чтения как формы культурного досуга;

3. участие в общешкольных и районных мероприятиях;

4. оформление тематических выставок;

5. планирование комплектования библиотечного фонда.

• Обслуживающему персоналу за:

1. проведение генеральных уборок;

2. высокое качество работы;

3. увеличение объема работ;

4. оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

• Секретарю за:

1. высокое качество ведения документации;

2. интенсивность работы.

- Лаборанту за - высокое качество работ.

- Бухгалтеру за:

1. по итогам работы за год;

2. за высокое качество выполненных работ;

3. за качественное ведение документации;

4. за выполнение особо важных и срочных работ;

5. за интенсивность и высокие результаты работы;

6. за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей;

7. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

- Работнику школы за - руководство профкомом.

- Работникам школы за - благоустройство территории.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором Прогимназии и действует до принятия нового Положения или до его отмены.

4.2. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется на основании решения общего собрания трудового коллектива, утверждаются директором прогимназии по согласованию с профсоюзом учреждения.