



«УТВЕРЖДАЮ»
Директор «Гимназии «Альбертина»
Е. В. Ольшанская
«10» января 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании и материальном стимулировании работников «Гимназии «Альбертина»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом ФЗ -273 от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» и определяет условия материального поощрения работников школы.

1.2. Настоящее положение регулирует порядок применения материального стимулирования и определяет его размеры. Положение направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности у работников «Гимназии «Альбертина» за своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей, на усиление в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышение качества образовательного процесса, укрепление и развитие материально-технической базы школы. Поощрение работников производится в зависимости от результатов труда.

1.3. Настоящее положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.4. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера оклада.

1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения установленных задач и договорных обстоятельств.

1.6. Стимулирование административно-управленческого персонала, в том числе директора школы, за педагогическую деятельность (преподавание часов по тарификации) осуществляется на общих основаниях.

1.7. Положение разрабатывается администрацией школы, утверждается приказом директора школы.

2. Виды премий.

2.1. Предусматриваются следующие виды премирования :

- текущее (ежемесячное) премирование;
- единовременное (разовое) премирование.

2.2. Текущее (ежемесячное) премирование осуществляется по итогам работы за отчетный период ежемесячно в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а так же распоряжениями директора школы.

2.3. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников:

- по итогам работы за четверть, полугодие, год;
- к отпуску;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными, профессиональными или юбилейными датами.

2.4. Текущее (ежемесячное) премирование производится на основании сводного по всем работникам приказа директора «Гимназии «Альбертина», в котором указываются размеры ежемесячных премий по каждому работнику.

2.5. Единовременное (разовое) премирование производится отдельным работникам на основании приказа директора «Гимназии «Альбертина», в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.

3. Основания для выплаты премий.

Премии могут выплачиваться за:

- высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров, прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности «Гимназии «Альбертина»;
- разработку и проведение мероприятий, направленных на создание положительного имиджа школы; качественную подготовку внеклассных мероприятий с учащимися и их родителями;
- соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей и улучшение условий труда; неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка школы, требований охраны труда и техники безопасности;
- по результатам проведенных государственными органами проверок; за высокие показатели при аттестации школы, при других видах проверок;
- качественную подготовку полугодовой и годовой отчетности; обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и т.д.);
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений администрации;
- досрочное и качественное выполнение заданий; своевременное и качественное выполнение плановых работ, имеющих важное значение для школы;
- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;
- снижение заболеваемости детей по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года или стабильный низкий уровень заболеваемости детей;
- соблюдение «Санитарных правил и норм СанПиН; обеспечение санитарно-гигиенических условий в классном кабинете;
- создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещения);
- инициирование и участие в инновационной деятельности, введение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских учебных программ, проведение открытых уроков; работа по написанию учебных программ, курсов, пособий; разработка и внедрение учебно-методических комплектов нового поколения;
- проведение открытых занятий внутри школы, а также на муниципальном и более высоких уровнях;
- активное участие в подготовке школы к новому учебному году; за активное участие в оформлении кабинетов, активное участие в работе по благоустройству пришкольной территории; эффективная работа с родителями по подготовке школы к новому учебному году;

- изготовление сценических костюмов к празднику;
- умение работать с родителями без жалоб и негатива;
- эффективное использование информационных технологий в учебной и внеурочной деятельности;
- своевременное и качественное заполнение баз данных;
- привлечение дополнительных источников финансирования деятельности школы;
- организацию заключения договоров и получения грантов, организацию работ по реализации проектов, а так же непосредственное руководство проектами, личный вклад в реализацию научных и научно-исследовательских работ;
- достижение учащимися высоких показателей в образовании в сравнении с предыдущим периодом, результаты мониторинга качества знаний обучающихся, итоги контрольных работ; подготовку призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований и др.;
- отсутствие (снижение) отчислений (исключений) из школы обучающихся в сравнении с предыдущим учебным годом; сохранение контингента обучающихся;
- содержание в образцовом порядке библиотечного фонда;
- образцовое содержание учебного оборудования;
- активное участие в общественной жизни школы; активное участие в спортивных, культурно-массовых мероприятиях различного уровня;

4. Основания для лишения премирования

Основаниями для лишения единовременного (разового) премирования могут быть:

- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей и обучающихся на педагога (низкое качество воспитательной и учебной работы, невнимательное отношение к детям) и персонал (невнимательное отношение к детям);
- халатное отношение к учебно-материальной базе;
- детский травматизм по вине (недосмотру) работника школы;
- - рост детской заболеваемости, связанный с нарушениями санитарного режима, режима питания и прочего;
- высокий уровень заболеваемости работника (злоупотребление больничными листами);
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнение производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности;
- нарушение установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами требований оформления документации и результатов работ;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- невыполнение приказов, указаний и поручений администрации школы;
- не обеспечение сохранности имущества и товарно- материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

5. Размер премий

- 5.1. Текущее премирование работников «Гимназии «Альбертина» осуществляется из фонда заработной платы «Гимназии «Альбертина».
- 5.2. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) для отдельных работников устанавливаются директором школы в абсолютных (цифровых) показателях.
- 5.3. Размер материального текущего (ежемесячного) премирования и единовременного (разового) поощрения работников школы максимальными размерами не ограничивается.
- 5.4. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания.

6. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий

- 6.1. Премирование работников «Гимназии «Альбертина» производится на основании приказа директора школы.
- 6.2. Премии начисляются работникам в соответствии с личным вкладом каждого работника.
- 6.3. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнение ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, заместитель директора представляет директору докладную записку или аналитическую справку о допущенном нарушении. Такие работники лишаются единовременной разовой премии полностью или частично.
- 6.4. Лишение единовременной разовой премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.
- 6.5. Единовременное (разовое) премирование осуществляется по факту выполнения работы, поручения, проекта в целом или его этапа.
- 6.6. Премии могут выплачиваться работникам в зависимости от их трудового вклада при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива школы (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея школы и т. п.), так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения).
- 6.7. Работникам, отработавшим в школе неполный календарный год, разовая премия по итогам работы за четверть, полугодие, год может быть выплачена по усмотрению директора школы.
- 6.8. Выплата премий осуществляется в день выдачи заработной платы.

7. Заключительные положения

- 7.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т. д.
- 7.2. Контроль использования общего объема премирования возлагается на директора школы.