

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Старогольчихинская основная общеобразовательная школа»

155308 Ивановская область Вичугский район д. Старая Гольчиха д.70
Телефон/факс 8 (49354) 9-44-88 электронная почта: golubka-59@mail.ru

«Согласовано»

Председатель профсоюзной организации:



С.А.Твердова

Протокол № 4 от 08 июля 2020 г.

«Утверждаю»

Директор МКОУ Старогольчихинская
основная школа

Модин А.Е.

приказ по школе 25-о от 09.07.2020 г.



**Положение
о премировании работников
МКОУ Старогольчихинская основная школа
Вичугского муниципального района Ивановской области**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о премировании работников МКОУ Старогольчихинская основная школа (далее — Положение) разработана в соответствии с Трудовым кодексом российской Федерации, Положением об оплате труда работников МКОУ Старогольчихинская основная школа и определяет условия и порядок выплаты премий работникам МКОУ Старогольчихинская основная школа (далее — работники).
- 1.2. Премияльный фонд Учреждения формируется за счёт части средств фонда оплаты труда, подлежащих распределению.
- 1.3. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).
- 1.4. Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.
- 1.5. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда МКОУ Старогольчихинская основная школа, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда образовательного учреждения МКОУ Старогольчихинская основная школа.
- 1.6. Премияльные выплаты относятся к выплатам стимулирующего характера, направленным на поощрение работников Учреждения за высокие результаты выполненной работы, и выплачиваются с целью повышения ответственности при качественном выполнении работниками должностных обязанностей, развития их творческой инициативы, повышения качества и эффективности труда, улучшения качества оказываемых ими услуг, роста квалификации и профессионального мастерства.
- 1.7. Решение о премировании работников и размере премирования принимается на основании настоящего Положения, с учетом предложений школьных методических объединений, Педсовета, собрания трудового коллектива, администрации школы,

руководителей структурных подразделений, по решению руководителя учреждения и оформляется приказом по учреждению.

1.8. В случае возникновения конфликтной или спорной ситуации общественный контроль за соблюдением порядка премиальных выплат, их перечня и размеров осуществляется профсоюзным комитетом.

1.9. Работникам Учреждения осуществляются премиальные выплаты по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) и единовременные премиальные выплаты (к профессиональным, календарным праздникам, юбилейным датам и др.).

1.10. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в Соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и на совместителей.

1.11. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда.

1.12. Размеры премий работников, устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.

1.13. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания в течении срока действия дисциплинарного взыскания.

1.14. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

1.15. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй статьи 137 ТК РФ, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

1. Порядок премирования работников

2.1. Премирование работников производится одновременно, ежемесячно или ежеквартально по результатам труда работника за месяц или квартал, либо при наступлении знаменательного события, при условии качественной работы.

2.2. Ежемесячное или ежеквартальное премирование работников производится на основании приказа директора МКОУ Старогольчихинская основная школа, в котором указываются размеры ежемесячных или ежеквартальных премий по каждому работнику с учетом мнения представительного органа работников (профсоюз).

2.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

2.4. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

2.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.7. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Критерии и показатели оценки результативности деятельности работников при установлении им премий

2.1. При определении показателей и условий премирования работников Учреждения учитываются целевые показатели эффективности деятельности работника:

- качественное выполнение срочных, особо важных и непредвиденных работ (мероприятий), в том числе не входящих в должностные обязанности работника;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- качественное исполнение отдельных разовых поручений руководителя Учреждения;
- особые достижения, заслуги (в течение месяца, квартала, года);
- за активное участие в развитии Учреждения, региональной и (или) муниципальной системы образования;
- юбилейные даты работникам, достигшим значительных результатов в работе, в связи с выходом на пенсию; за многолетний добросовестный труд к юбилейным датам работника Учреждения при отсутствии дисциплинарных взысканий;
- объявление благодарности, присвоение почетных званий, награждение государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами Министерства образования и науки РФ, Правительства и управления образования Ивановской области, Ивановской областной Думы и администрации области, успешная аттестация на повышенную квалификационную категорию;
- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным Предметам (подготовка призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня);

- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ;
- участие совместно с обучающимися в районных и областных мероприятиях;
- обобщение и распространение своего педагогического опыта;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей и общественности;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья участников образовательного процесса;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) любого уровня;
- добросовестная работа во время проведения ЕГЭ, ГИА в качестве организаторов, руководителя ППЭ;
- добросовестная подготовка, проведение консультаций с обучающимися к ЕГЭ, ГИА;
- за качество знаний, умений и навыков обучающихся (по итогам контроля во всех его формах);
- высокий уровень работы с просьбами, обращениями, жалобами родителей, обучающихся, учителей класса.

3.1.4. Руководителю образовательного учреждения премия выплачивается на основании приказа отдела образования Вичугского муниципального района

3.2. Единовременное премирование работников производится:

3.2.1. 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: 50, 55 лет и далее каждые 5 лет), работники МКОУ, имеющие трудовые заслуги и не имеющие дисциплинарных взысканий, в обязательном порядке премируются к юбилейным датам и в связи с выходом на пенсию;

3.2.2. по результатам участия в конкурсах педагогического мастерства;

3.2.3. за качественное проведение открытого мероприятия для педагогических работников (мастер-класс, семинар и др.);

3.2.4. за представление своего педагогического или управленческого опыта в печати;

3.2.5. подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, НПК — 1 место на районном уровне 500 рублей, 2 место — 400 рублей, 3 место — 300 рублей; на региональном уровне соответственно на 200 рублей больше; в командном первенстве — на 200 рублей соответственно больше, чем в индивидуальном;

3. Перечень нарушений в работе, при которых работник не может быть премирован

Перечень нарушений, упущений в деятельности, при которых работники не могут быть премированы:

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима Учреждения;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- наличия претензий, штрафов со стороны государственных контролирующих органов;
- случаи детского травматизма во время пребывания в Учреждении;
- нарушение этики поведения и субординации;
- иные нарушения, установленные трудовым законодательством и локальными актами Учреждения.

Премирование работников, допустивших дисциплинарные проступки, не допускается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

- ухудшение качества оказываемой образовательной услуги;

4. Заключительные положения

4.1. По инициативе профсоюзного комитета, работников образовательного учреждения и директора Учреждения в Положение могут быть внесены изменения, не противоречащие Действующему законодательству.

4.2. Все дополнения и изменения настоящего Положения принимаются решением общего собрания трудового коллектива Учреждения и утверждаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.3. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция теряет силу.