

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ПК 1644



Обух



«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ФГКОУ «СОШ № 3»

С. Жумангалиева

Приказ № 16 от 27.01.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ

**работников
федерального государственного казенного общеобразовательного
учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 3»**

Рассмотрено и Принято
На собрании трудового коллектива
Протокол № 2 от 27.01.2023 года

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ

Настоящее Положение вводится в целях обеспечения материальной заинтересованности рабочих, специалистов и руководителей из числа работников федерального государственного казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» (далее работников) в своевременном и качественном выполнении своих служебных обязанностей, повышении ответственности за порученный участок работы. Размер премиальных выплат устанавливается с учетом конкретного вклада работника в выполнение задач, поставленных перед образовательным Учреждением.

Премия носит поощрительный характер и имеет целью заинтересовать работника в повышении результатов трудовой деятельности.

Право на получение премии имеют все работники, содержащиеся по штату образовательного Учреждения, в том числе, принятые на работу на условиях совместительства.

Премии бывают нескольких видов: премия из фонда оплаты труда (ежемесячная), премия из фонда экономии (не носит постоянный характер, необязательна к выплате), единовременное денежное вознаграждение, премии в пределах объемов бюджетных средств, выделенных на дополнительное материальное стимулирование вышестоящими руководящими структурами - Министром обороны, командующим видом войск (не носит постоянный характер, необязательна к выплате).

1. Премия из фонда оплаты труда не может превышать 3 должностных окладов (тарифных ставок) в год. Премия выплачивается на основании приказа руководителя образовательного Учреждения.

Руководитель образовательного Учреждения в приказе устанавливает конкретный размер премии по представлению непосредственных руководителей подразделений, с указанием оснований для выплаты премии.

Показатели, за которые устанавливается премия:

- за своевременное и добросовестное исполнение должностных обязанностей; инициативное решение вопросов, возникших в ходе производственного процесса;
- достижение высоких результатов работы коллектива, подразделения, службы, отдела.

Размер премии определяется руководителем подразделения с учетом достижений в трудовой деятельности конкретного работника. Выплата премии производится одновременно с выплатой ежемесячной заработной платы, а уволенным работникам одновременно с окончательным расчетом при увольнении.

Премия не выплачивается:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор на срок до 2-х месяцев;
- работникам, уволенным с работы за виновные действия (п.5-11 статьи 81 ТК РФ);
- работникам, уволенным как не выдержавшим испытательный срок.

Работодатель имеет право снизить размер премии или лишить премии Работника в следующих случаях:

- установленного факта хищения государственного имущества, в том числе мелкого;

- неисполнения работником без уважительных причин должностных обязанностей, приказов руководителя образовательного Учреждения, руководителя структурных подразделений;
- грубого нарушения техники безопасности;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- систематического (более двух раз) опоздания на работу или ухода с работы до окончания рабочего дня (нарушения распорядка дня, режима рабочего времени);
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- нетактичного, грубого поведения в отношении начальника к подчиненному или подчиненного к начальнику, а также в отношении коллег;

Снижение размера премии или лишения премии не является дисциплинарным взысканием, может применяться как в совокупности с дисциплинарными взысканиями, так и самостоятельно, на усмотрение руководителя образовательного Учреждения и с учетом тяжести совершенного проступка.

2. Условия, размеры и порядок установления выплат за счет фонда экономии оплаты труда:

Работникам за своевременное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, и результаты работы производится выплата премии по результатам работы за месяц (квартал, год) из фонда экономии оплаты труда, при наличии фонда экономии.

Экономия из фонда оплаты труда в пределах утвержденных контрольных сумм фондов заработной платы на условиях, предусмотренных положениями об оплате труда, направляется на премии и стимулирующие выплаты, не учитываемые при формировании фонда оплаты труда.

За счет средств фонда экономии оплаты труда работникам могут выплачиваться единовременные поощрения (разовые) премии в связи с государственными праздниками и знаменательными датами Российской Федерации на основании приказа руководителя образовательного Учреждения.

За счет средств экономии фонда оплаты труда по результатам работы за месяц или год работникам может устанавливаться выплата стимулирующего характера за сложность, напряженность и особый режим работы.

Работникам выплачивается единовременное денежное вознаграждение за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года (далее - вознаграждение). Размер вознаграждения, выплачиваемого работнику, не может превышать двух должностных окладов (тарифных ставок) с учетом повышений, установленных ему по занимаемой должности (профессии) на 1 декабря календарного года, за который производится выплата вознаграждения, а уволенным с работы в течение года - на день увольнения.

Размер вознаграждения устанавливается с учетом конкретного вклада работника в выполнение задач, стоящих перед образовательным Учреждением.

Право на получение вознаграждения имеет гражданский персонал, содержащийся по штату образовательного Учреждения, в том числе принятый на работу на условиях совместительства, а также принятый по срочному трудовому договору на срок более 2-х месяцев.

Вознаграждение выплачивается в течение первого квартала года, следующего за истекшим календарным годом. По решению Министра обороны Российской Федерации выплата вознаграждения может производиться в декабре календарного года, за который оно выплачивается.

Работникам, уволенным с работы в течение года, выплата вознаграждения производится одновременно с окончательным расчетом.

Работнику, отработавшему в образовательном Учреждении неполный календарный год, вознаграждение выплачивается пропорционально отработанным полным календарным месяцам.

Работникам, которым в течение календарного года предоставлен отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, вознаграждение выплачивается на общих основаниях в первом квартале следующего года из должностных окладов (тарифных ставок), установленных им на 1 декабря текущего календарного года. При этом выплата им вознаграждения производится за полные отработанные календарные месяцы в текущем году, с учетом времени нахождения в отпуске по беременности и родам.

Работникам, находящемуся в отпусках без сохранения заработной платы, вознаграждение выплачивается за полный календарный год в том случае, если отпуска без сохранения заработной платы в календарном году не превышали одного месяца (30 календарных дней) непрерывно или суммировано.

Периоды, когда за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации или он получал пособие по временной нетрудоспособности, находился в учебных оплачиваемых отпусках (независимо от их продолжительности), вознаграждение выплачивается за полные календарные месяцы с учетом этих периодов.

Работникам, принятым на работу на условиях совместительства, а также работающим неполное рабочее время (день, неделю), размер вознаграждения устанавливается исходя из должностных окладов (тарифных ставок), исчисленных пропорционально отработанному времени, за которое выплачивается вознаграждение.

В тех случаях, когда работники в течение календарного года работали неполный рабочий день или на условиях совместительства, а на день издания приказа о выплате вознаграждения были приняты на полный рабочий день или на постоянную работу или наоборот, выплата вознаграждения производится за полные календарные месяцы работы пропорционально отработанному времени.

Работникам месяцы приема на работу и увольнения с работы засчитываются для оплаты вознаграждения при условии отработки за эти периоды нормы рабочего времени.

Основанием для выплаты вознаграждения является приказ руководителя образовательного Учреждения с указанием конкретного размера вознаграждения каждому работнику.

Вознаграждение не выплачивается:

работникам, заключившим срочный трудовой договор на срок до двух месяцев;

работникам, выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;

работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;

работникам, уволенным с работы за виновные действия (пункты 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

работникам, принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания.

Работодатель имеет право снижать размер либо лишать работников вознаграждения за невыполнение (некачественное выполнение) должностных обязанностей или нарушения трудовой дисциплины. При наличии неснятых дисциплинарных взысканий в течение календарного года, за который выплачивается вознаграждение, работодатель имеет право снизить размер вознаграждения до 30% за каждое взыскание, независимо от того, лишился ли работник премии за месяц, в котором наложено дисциплинарное взыскание.

Снижение размера вознаграждения или его лишение оформляется приказом руководителя образовательного Учреждения с обязательным указанием причины.

4. Премия из средств, предусмотренных на дополнительное материальное стимулирование, является дополнительной мерой по повышению эффективности использования фондов оплаты труда работников, выплачивается за счет бюджетных средств по результатам работы в период, за который производится выплата. Выплата дополнительного материального стимулирования производится в пределах средств, доведенных на эти цели. Расчетная сумма устанавливается Министром обороны. Выделенная общая сумма распределяется среди работников с учетом вклада каждого работника в выполнение задач, стоящих перед образовательным Учреждением, объема выполняемых работ, качества выполненных работ, а также за выполнение дополнительного задания непосредственного начальника помимо основной работы.

Дополнительное материальное стимулирование производится на основании приказа руководителя образовательного Учреждения, изданного после составления протокола (акта) с учетом рапортов (ходатайств) непосредственных руководителей. В данном акте отражается размер суммы материального стимулирования пропорционально количеству отработанных дней за соответствующий период времени.

Максимальный размер дополнительного материального стимулирования определяется, как правило, вышестоящими руководителями в процессе доведения выделенных средств и не может превышать четырехкратной расчетной суммы.

К дополнительному материальному стимулированию не представляются:

лица, имеющие дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;

лица, допустившие нарушения в финансово-хозяйственной деятельности, повлекшие ущерб для Вооруженных Сил и отраженные в актах ревизии.

Конкретный размер премии и стимулирующих выплат (в рублях) работникам определяется с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников.

Основными критериями при разработке показателей эффективности труда для осуществления стимулирующих выплат руководителю, педагогическим работникам и иным категориям работников образовательного учреждения являются:

- качество и доступность общего образования;
- создание условий для совершенствования учебно-воспитательного процесса;
- социальный критерий;
- эффективность управленческой деятельности;
- развитие педагогического творчества;

- сохранение здоровья учащихся и воспитанников;
- исполнительская дисциплина;

а также: позитивные результаты деятельности работников в качестве классного руководителя, занятие экспериментальной и исследовательской работой, преподавание по ФГОС ДОО, НОО, ООО, СОО, новым учебным программам, разработка новых учебных курсов, создание учебно-методического материала, программ развития образовательного учреждения, результаты государственной итоговой аттестации учащихся, применение информационных технологий, результативная подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, вариативность обучения, высокое качество работы, организация внеурочной деятельности, сохранность контингента учащихся, высокие показатели успеваемости, совершенствование материально - технической базы, создание комфортных условия для осуществления работы в школе, работа по сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников и школьников, системная работа по профилактике вредных привычек, выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности, проявление инициативы и творчества в работе.

Для определения поощрительных выплат за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности используются итоги:

- мониторинга качества освоения обучающимися и воспитанниками учебного содержания предметов;
- государственной аттестации выпускников учреждения;
- независимого тестирования выпускников учреждения;
- других форм внешней независимой оценки качества образования;
- участия обучающихся, воспитанников и педагогов в городских, региональных, всероссийских и международных научно – практических конференциях;
- участия обучающихся и педагогов в творческих ассамблеях, интеллектуальных турнирах, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других формах общественного предъявления образовательных достижений и пр.

Для определения поощрительных выплат за достижение высокой эффективности в работе используются результаты:

- мониторингов здоровья; психологического климата; адаптации обучающихся к условиям образовательного процесса;

Поощрительные выплаты за продуктивность деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса в учреждении, осуществляются при условии:

- создания работником (или группой работников) качественного «продукта» творческого труда – методической разработки, доклада, рекомендации, программы, проекта, сценария и т.д.;
- получения высокой экспертной оценки созданного педагогом продукта со стороны экспертной комиссии (методического совета школы).

Установление показателей стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

Основанием для выплат стимулирующего характера за сложность, напряженность и особый режим работы является приказ руководителя образовательного Учреждения с указанием конкретного размера выплаты в рублях.

Выплаты сумм, не являющихся гарантированными и (или) не входящих в систему оплаты труда, производятся лицам, которые на момент осуществления данных выплат

(издания приказа) имеют трудовые отношения с образовательным Учреждением. Данные выплаты не производятся лицам, ушедшим в отпуск с последующим увольнением и получившим окончательный расчет на момент осуществления указанных выплат.

Директор ФГКОУ « СОШ № 3»

Председатель профсоюзного
комитета ПК-1644 ФГКОУ «СОШ № 3»

_____ С.Жумангалиева

_____ Т.Обух

