

ПОЛОЖЕНИЕ

о премиальных и иных выплатах работникам МБОУ СОШ №1 с.Арзгир

Настоящее Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, используемых в школе. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве Российской Федерации о труде и нацелена на справедливое распределение материальных вознаграждений с учетом индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности лица по реализации уставных целей. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности школы.

Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

При необходимости в данное Положение могут вноситься изменения и дополнения.

Срок действия данного Положения неограничен.

1. Премиальные выплаты:

Премирование работников производится в пределах планового фонда оплаты труда МБОУ СОШ №1 с.Арзгир.

1.1. Приказом директора школы могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов по следующим показателям:

№ п/п	Категории работников	Показатели премирования
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководящего состава и педагогических работников	1. Своевременное и качественное оформление отчетной документации. 2. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся. 3. Высокое качество результатов ЕГЭ. 4. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе. 5. Организация работы по набору учащихся в первые и десятые классы.

		<p>6. Подготовка победителей и призеров конкурсов районного, краевого, российского и международного уровней.</p> <p>7. Участие и победа педагогических работников в профессиональных конкурсах, слётах.</p> <p>8. Творческий подход к выполнению должностных обязанностей.</p> <p>9. За активную работу по привлечению внебюджетных средств.</p> <p>10. Активное участие педагогических работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в трансляции своего педагогического опыта. <p>11. Достижение педагогическими работниками высоких результатов в воспитательной работе (по итогам рейтинга классов).</p> <p>12. Дежурство по школе, во дворе.</p> <p>13. Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий.</p> <p>14. Санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, эффективное использование кабинета в учебно-воспитательном процессе.</p> <p>15. Отсутствие обоснованных жалоб.</p> <p>16. Активное участие в подготовке школы к новому учебному году.</p> <p>17. Качественное и быстрое выполнение поручений администрации.</p>
2.	Профессиональная квалификационная группа служащих	<p>1. Своевременное и качественное оформление отчетной документации.</p> <p>2. Оперативность выполнения распоряжений.</p> <p>3. Качественное ведение делопроизводства.</p> <p>4. Содержание рабочего места в соответствии с СанПиН.</p> <p>5. Поддержание благоприятного психологического климата при исполнении должностных обязанностей.</p> <p>6. Творческий подход к выполнению должностных обязанностей.</p> <p>7. Отсутствие жалоб на их работу.</p>
3.	Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих	<p>1. Содержание помещений школы в соответствии с санитарными нормами.</p> <p>2. Качественная уборка помещений.</p> <p>3. Качественный уход за растениями на убираемой территории.</p> <p>4. Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок.</p>

1.2. Возможно индивидуальное премирование за:

- самоотверженный поступок;
- добросовестное выполнение общественных поручений;

и в связи:

- с уходом на пенсию;

1.3. Индивидуальное премирование для всех работников школы осуществляется из экономии фонда оплаты труда лица, в соответствии с приказом директора школы, на основе представления заместителей директора по итогам работы, оценки качества и эффективности работы работников за определенный период (месяц, четверть, квартал, год). Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

1.4. Решение о выплате премий заместителям директора лица, главному бухгалтеру и другим работникам, подчиненным непосредственно директору школы производится по решению директора на основе оценки их работы по системным показателям.

1.5. Премирование директора школы осуществляется учредителем школы с учетом результатов деятельности учебного заведения в соответствии с показателями эффективности работы.

2. Материальная помощь работникам лица:

2.1. При наличии экономии средств и в пределах фонда оплаты труда работникам школы может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с тяжелым материальным положением, в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- в случае смерти сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма и др.), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
- для приобретения лекарств или платного обследования и лечения сотрудника или членов его семьи.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка, для материальной поддержки участия педагогических работников в профессиональных слётах, съездах, олимпиадах российского уровня, в целях социальной защиты и иными обстоятельствами, оговоренными в коллективном договоре.

2.2. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника согласно распоряжению директора школы. В приказе о выплате материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

2.3. Материальная помощь работникам школы может выплачиваться фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам.

2.4. Материальная помощь оказывается не чаще 3-х раз в год

2.5. Размер материальной помощи не должен превышать 3-х должностных окладов в год.