

НОРМАТИВНЫЙ ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного комитета
МОУ «Гимназия г. Надыма»

_____ Т.А. Королук

Протокол № 1 от «30» августа 2018 г.



УТВЕРЖДЕНО

Решением общего собрания трудового
коллектива

Протокол № 1 от «03» сентября 2018г.

Директор МОУ «Гимназия г. Надыма»
_____ В.А. Коробец

Введено в действие приказом по МОУ
от 03 сентября 2018 г. № 220



ПОЛОЖЕНИЕ

**о премировании работников
МОУ «Гимназия г. Надыма»**

1. Общие положения

- 1.1. Положение о премировании работников МОУ «Гимназия г. Надыма» (далее — Положение) регулирует порядок и условия выплаты работникам МОУ «Гимназия г. Надыма» дополнительно к заработной плате материального поощрения в виде премий за надлежащее выполнение трудовых функций при соблюдении ими условий премирования (далее — работники).
- 1.2. Настоящее положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, за исключением внешних совместителей и работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет.
- 1.3. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива работников МОУ «Гимназия г. Надыма» (далее МОУ) при согласовании с председателем первичной профсоюзной организации и вводится в действие приказом директора МОУ.
- 1.4. Изменения и дополнения к настоящему Положению вносятся в том же порядке.
- 1.5. Премирование направлено на повышения материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей, а так же повышении эффективности и качества работы.
- 1.6. Под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх оплаты труда, включающие оклад, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера.

2. Порядок премирования работников

- 2.1. Источниками премирования могут быть:
 - средства, полученные за счет экономии фонда оплаты труда;
 - остатки средств по выполнению муниципального задания;
 - внебюджетные средства.
- 2.2. Распределение премии осуществляется комиссией по распределению средств фонда надбавок и доплат (далее – Комиссия), состав которой избирается на общем собрании трудового коллектива, утверждается приказом руководителя.

- 2.3. Комиссия определяет размер премии каждого работника, посредством промежуточной оценки деятельности в соответствии с установленными настоящим Положением критериями качества трудовой функции.
- 2.4. Результатом промежуточной оценки является сводный список работников с указанием баллов и подписью всех членов комиссии.
- 2.5. Комиссия рассматривает факты, дающие основания для депремирования и снижения размера премии за качество работы, установленными настоящим Положением.
- 2.6. Процент снижения размера премии работнику фиксируется в протоколе отражается в сводном списке работников с указанием баллов и подписью всех членов комиссии.
- 2.7. Решение Комиссии оформляется протоколом.
- 2.8. На основании протокола Комиссии директора МОУ издает приказ о премировании работников.
- 2.9. Денежный эквивалент одного балла определяется путем деления премиальных средств на общее количество баллов, которое набрали работники.
- 2.10. Премирование руководителя осуществляется на основании приказа Департамента образования Администрации муниципального образования Надымский район.

3. Виды премий и условия премирования

- 3.1. В МОУ «Гимназия г. Надыма» предусматривает текущее и единовременное премирование.
- 3.2. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, в зависимости от обеспеченности средствами фонда оплаты труда.
- 3.3. Единовременное премирование осуществляется в связи с профессиональными праздником «День Учителя».
- 3.4. Размер премии может определяться в абсолютном, фиксированном размере или в процентах к тарифной ставке.
- 3.5. Условием для текущего премирования является исполнение критериев качества трудовой функции.
- 3.6. Критерии качества трудовой функции имеют разный вес, выраженный в баллах так, чтобы в сумме все критерии давали 100 баллов.

№ п/п	Критерии качества трудовой функции	Весовой коэффициент(баллы)
1	Профессиональное исполнение должностных и функциональных обязанностей: - повышение мотивации к преподаваемому предмету и высокое качество при подготовке учебных занятий (сохранение высокой мотивации гимназистов в течение всего занятия, привлечение технических средств, организация практикоориентированной работы и др. по результатам посещения уроков и занятий); - достижение гимназистами и учителями высоких показателей, рост качества обученности, рейтингов по результатам мониторингов; - мобильная организация работы с работниками или гимназистами, самостоятельность при выполнении нового вида деятельности, качественная подготовка материалов и документов, умение быстро найти ресурсы необходимые для оперативной работы и др.	От 3 до 20

	- подготовка призеров и победителей конкурсов, соревнований и олимпиад муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней. - консультирование и сопровождение педагогических работников при участии в конкурсах и методических мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней -высокое качество методической работы (открытые занятия, подготовка докладов и презентаций, выступление на семинарах, советах и мероприятиях институционального, муниципального, регионального и всероссийского уровней	
2	Соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов: - отсутствие конфликтных ситуаций в работе и высокий уровень решения конфликтных ситуаций; - образцовое содержание и развитие кабинета; - качественную подготовку гимназии к новому учебному году; -высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, участие в работе совещаний и заседаний, подготовка отчетов, планов, программ и др.); -успешное руководство классом, в том числе выпускным.	От 1 до 10
3	Качественное выполнение плановых заданий, мероприятий: -высокое качество выполнения плана воспитательной работы; -высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий; -качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой; -качественную организацию профилактической работы -своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности и охраны труда; -высокое качество выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	От 1 до 20
4	Повышение имиджа МОУ в образовательной среде и социуме: -высокое (результативное) качество подготовки гимназистов к итоговой аттестации; - качественная подготовка команд гимназистов, материалов к общегородским мероприятиям; -содействие школьному самоуправлению; -дополнительные занятия с обучающимися и воспитанниками; -организацию профессиональной ориентации с учащимися; -выступление на телевидение, радио или публикация в газете о работе гимназии;	От 3 до 10

	-сотрудничество с социальными партнерами направленное на формирование позитивного имиджа гимназии.	
5	Интенсивность труда: -оперативность в принятии экстренных мер в различных нестандартных ситуациях; - мобильность при подготовке пакетов документов в короткие сроки при необходимости; -содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса; -качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства; -проявление личной инициативы в выполнении порученной работы; -выполнение дополнительного объема работ.	От 3 до 25
6	Выполнение особо важных и ответственных работ: - организация работы с надзорными органами; - работа с уставными и учредительными документами.	От 3 до 30
ИТОГО		100

3. Условия депремирования и снижения размера премии за качество работы

4.1. По решению Комиссии работники могут быть лишены премии в полном объеме или частично в случае следующих условий:

№ п/п	Условия снижения размера премии	Процент снижения размера премии
1	Наличие у работника неснятого дисциплинарного взыскания	50%
2	Наличие детского травматизма по вине работника	100%
3	Наличие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников	50%
4	Нарушение кодекса профессиональной этики	100%
5	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	100%
6	Низкий уровень исполнительской дисциплины	50%

4.2. Премия не выплачивается в случае увольнения работника по собственному желанию в период премирования.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение действует до его отмены, изменения или замены новым.