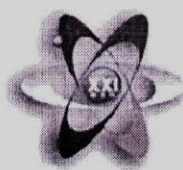


Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение
"Лицей №121 имени Героя
Советского Союза С.А.Ахтямова"
Советского района г. Казани



Казан шәһәре Совет районының
«Советлар Союзы Герое
С.Ә.Әхтәмов исемендәге 121 нче
лицей» муниципаль автоном
гомуми белем учреждениесе

Согласовано

Председатель профсоюзной организации
_____ Л.Г. Шуберкина

Принято

Общим собранием трудового коллектива
МАОУ «Лицей №121 имени Героя Советского Союза
С.А.Ахтямова» Советского района г.Казани
Протокол №2 от 25.05.2017г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МАОУ «Лицей №121 имени
Героя Советского Союза
С.А.Ахтямова» Советского района
г.Казани

_____ /В.А.Афонская/
Введено в действие приказом
№ 347 от «25» мая 2017 года

**Положение
о премировании работников МАОУ «Лицей №121 имени
Героя Советского Союза С.А.Ахтямова» Советского района г. Казани**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о формировании и использовании премиального фонда (далее – Положение) является формой реализации Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года № 674 «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда, минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 19.08.2011 года № 688 «О внесении изменений в Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, утвержденное постановлением Кабинетом Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 №678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», Постановление Кабинета Министров РТ №700 от 24.08.2011 "О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 № 674 «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда, минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан", Положением об условиях оплаты труда МАОУ «Лицей №121», Положением о порядке и условиях выплат

стимулирующего характера МАОУ «Лицей №121», коллективным договором МАОУ «Лицей №121» и определяет порядок формирования, условия и критерии премирования работников МАОУ «Лицей №121» (далее - Школа).

1.2. Действие Положения направлено на материальное поощрение с целью дальнейшего развития творческой инициативы работников и дополнительное стимулирование на создание передового педагогического опыта.

1.3. Ответственность за исполнение Положения возлагается на директора школы.

Данное Положение распространяется на основной, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательного учреждения.

1.4. Результатом использования данного Положения должно явиться создание благоприятных условий для повышения качества и результатов трудовой деятельности в учебно-воспитательном процессе.

1. Формирование фонда премирования

2.1. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам Школы, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов основного и административно-управленческого персонала (ставок заработных плат, должностных окладов), выплат за неаудиторную занятость (проверка тетрадей, заведование кабинетом, методист, ШМО, РМО, классное руководство) и выплат стимулирующего характера.

2.2. Для поощрения работников возможно использование средств от приносящей доход деятельности и безвозмездной спонсорской помощи (в рамках имеющихся инструктивных документов, локальных нормативных актов).

2.3. Фонд экономии заработной платы также может использоваться на премиальные выплаты работникам Школы.

2.4. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются настоящим Положением и коллективным договором.

2. Основные критерии премирования работников

3.1. Размер премии конкретного работника определяется индивидуально по решению руководителя с учетом мнений профкома, заместителей директора, руководителей ШМО, суммарный размер премии всех работников не должен превышать фонд, предусмотренный на премиальные выплаты работникам Школы.

3.2. Премиальный фонд распределяется между сотрудниками лицея за

- участие в подготовке и проведении открытых мероприятий районного, городского, республиканского и российского масштабов;
- организацию и проведение стажировочных площадок;
- выполнение общественных работ, перечисленных выше (в составе комиссий, оргкомитетов по проведению общешкольных мероприятий и т.д.).
- выполнение дополнительной не входящей в должностную инструкцию деятельности по производственной необходимости
- выполнение особо важных заданий, экстренных поручений по обеспечению жизнедеятельности и воспитательного процесса лицея.
- особые успехи в работе, отмеченные благодарностями администрации, оформленные приказом по школе;
- высокие достижения в труде по завершении учебного года, календарного года,

- успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения,
- особые заслуги работника перед учреждением,
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс,
- за достижение обучающимися высоких показателей в обучении (за подготовку призеров олимпиад, конкурсов, результаты ЕГЭ и ГИА 80-100 баллов);
- за использование здоровьесберегающих технологий,
- за активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях),
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения,
- за высокий уровень исполнительской дисциплины,
- за подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций,
- за особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения и т.п.
- за добросовестное исполнение должностных обязанностей и в связи достижением юбилейного возраста: 50, 55 лет (женщины), 50, 60 лет (мужчины) со дня рождения;
- за особые заслуги работника перед Школой при увольнении по собственному желанию, впервые после достижения пенсионного возраста, либо приобретения право на досрочную трудовую пенсию по старости.
- получением знаков отличия;
- организацию работ по обеспечению охраны труда и техники безопасности учащихся и сотрудников;
- обеспечение контроля за питанием детей (качество, охват, санитарно-гигиенические требования);
- работа по профилактике правонарушений;
- качество выполнения общественных работ (профсоюз, опека и попечительство, травматизм);
- работа по профориентации;
- работа с учащимися по пожарной безопасности;
- ведение и оформление документации (документы строгой отчетности, протоколов, архива школы, попечительского совета)
- работа с пенсионным фондом.

Критерии депремирования работников:

- Невыполнение в установленный срок заданий руководителей школы.
- Наличие обоснованных замечаний со стороны местной администрации.
- Нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка (прогулы, невыходы на работу по неуважительной причине, систематические опоздания и т.д.).
- Срыв по вине работника мероприятий, а также выполнение не на должном уровне конкретных заданий, порученных работнику, по проведению районных и школьных мероприятий.

3. Порядок премирования работников

4.1. Премирование работников Школы производится единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) по итогам работы за истекший период.

4.2. Премия не выплачивается за время нахождения работников в отпуске (ежегодном, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, дополнительном учебном отпуске, не оплачиваемом отпуске), а также в период нетрудоспособности по больничному листу.

3.1. Распределение премий производится на основании данного Положения по решению руководителя с учетом мотивированного мнения профкома. Руководитель образовательного учреждения издает приказ по образовательному учреждению.

4. Заключительные положения

5.1. Общая сумма премии, выплачиваемой работникам, не должна превышать утвержденного фонда премирования согласно смете.

5.2. Ответственность за правильное применение Положения несет руководитель образовательного учреждения.

5.3. В Положение могут быть внесены дополнения и изменения по согласованию с профсоюзным комитетом и администрацией Школы и рассматриваются на общем собрании трудового коллектива.

5.4. Настоящее Положение действует до принятия нового с даты введения его в действие приказом директора Школы, но не более чем 2 года.