СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Профсоюзный комитет Руководитель

Первичной профсоюзной организации

Протокол № \_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.О.Ф. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.О.Ф.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2015 «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2015

**П Р И М Е Р Н О Е П О Л О Ж Е Н И Е**

о премировании работников организации образования

(прилагается к коллективному договору) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(полное наименование организации)

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями», Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 5.02.2002 года № 13 «Об утверждении перечня дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, на которые начисляется премия», Решением Минского городского Совета депутатов от 04.12.2002г. №1822 «О порядке выплаты премии работникам учреждений образования, культуры, здравоохранения, физической культуры и спорта, социальной защиты, находящихся в коммунальной собственности».

1.2. Источниками средств для премирования являются:

бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% планового фонда заработной платы работников);

экономия средств, предусмотренных на оплату труда (направляется на дополнительное премирование работников);

внебюджетные средства от приносящей доходы деятельности организации;

из иных источников, не запрещенных законодательством Республики Беларусь, направленных на указанные цели.

**2. Порядок премирования.**

2.1. Настоящее Положение определяет размеры, условия и порядок премирования работников бюджетной организации (далее – организация).

2.2. Премирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения для материального и морального стимулирования членов коллектива работников, в зависимости от конечных результатов работы, качества и эффективности труда всех работников.

2.3. Премированию подлежат все категории работников, в том числе и совместители.

2.4. Выплата премии работникам организации производится приказом руководителя организации, на основании решения комиссии по распределению средств материального стимулирования (далее – комиссия), по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.5. Состав комиссии утверждается приказом руководителя организации, в состав которой включаются представители отраслевого профсоюза.

В состав комиссии включается ответственный за расчет премии, избранный на профсоюзном собрании

2.6. Премирование работников производится ежемесячно по итогам работы за истекший период в соответствии с личным вкладом каждого работника в достижение конечного результата работы организации, с учетом объемов и качества выполненных работ.

2.7. Руководители структурных подразделений вносят предложения в комиссию о премировании отдельных работников, понижении или повышении минимального уровня премии.

2.8. Комиссия по распределению средств материального стимулирования проводит заседания ежемесячно до \_\_\_\_\_\_ числа.

2.9. Комиссия рассматривает поступившие предложения о премировании, дает оценку результатам деятельности каждого работника и принимает решение о повышении или понижении минимального уровня премии.

2.10. Решение комиссии принимается открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее двух третей ее состава и считается принятым, если за него проголосовало более половины членов, принимавших участие в заседании. При равном распределении голосов принимается решение, за которое проголосовал председатель на заседании комиссии.

2.11. Решение комиссии оформляется протоколом.

2.12. Выписка из протокола заседания комиссии размещается в общедоступном месте *(указать где)* для ознакомления работников организации.

2.13. Премия начисляется за фактически отработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса) (конкретный срок выплаты премий указывается в Положении).

2.14. Конкретные размеры премий работникам максимальными размерами не ограничиваются.

2.15. Работникам, вновь принятым на работу, проработавшим неполный период и уволенным по уважительным причинам, премия начисляется за фактически отработанное время.

2.16.  Премирование руководителя организации осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании положения.

2.17. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

временной нетрудоспособности;

трудовых отпусков;

социальных отпусков ;

отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и другие периоды, когда за работником в соответствии с законодательством Республики Беларусь сохраняется средняя заработная плата.

**3. Показатели, условия, и размеры премирования.**

3.1. Всем работникам учреждения, добросовестно исполняющим свои обязанности и не имеющим замечаний по работе, устанавливается минимальный уровень премии.

3.2. Минимальный уровень премии устанавливается в размере 15% *(или другой процент, принятый коллективом)* тарифной ставки (оклада), действующий на момент начисления премии, рассчитанной с учётом установленных повышений и с учётом установленной педагогической нагрузки, а также дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, установленных законодательством Республики Беларусь (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05.02.2002 г. № 13 «Об утверждении перечня дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, а которые начисляется премия).

3.3. Разница между плановым фондом премирования и начисленным минимальным уровнем премий, а также сложившаяся экономия средств, предусмотренных на оплату труда, направляются на увеличение премии работникам, достигшим наивысших результатов в работе.

**3.4.\*** Минимальный уровень премии повышается за:

**Показатели премирования для всех категорий работников (размеры указываются в конкретном процентном выражении):**

3.4.1. достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.2.  качественное выполнение учебных планов и программ, планов работы на соответствующий период \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.3. повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.4. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся (воспитанников) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.5. участие в работе по организации отдыха и труда учащихся (воспитанников) в свободное от учебы время \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.6. подготовка и обеспечение участия учащихся (воспитанников) в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.7. участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции и другие мероприятия) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.8.обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы на основе новейших достижений педагогической науки \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

**Показатели премирования могут быть установлены для каждой категории работников (руководителя, их заместители, педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал).**

При премировании отдельных категорий работников учитываются следующие показатели (размеры указываются в процентном выражении):

* для руководителей, их заместителей учреждения:

3.4.9. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомствнного и других видов контроля \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.10. качественное и своевременное выполнение планов работы школы, программ, планов учебно-воспитательного процесса \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.11. создание условий для творческого труда педработников, учащихся, учебно-вспомогательного персонала \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.12. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.13. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций \_\_\_\_\_;

3.4.14. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.15. подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.16. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.17. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.18. соблюдение норм служебной и профессиональной этики \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.19.обеспечение сохранности государственного имущества \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.20. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.21. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.22. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.23. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.24. организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

* для педагогических работников:

3.4.25. за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.26. результативное участие учащихся в районных (городских) и других предметных олимпиадах \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.27.  за работу по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.28. за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом \_\_\_\_\_\_;

3.4.29. результативность работы кружков, факультативов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.30.  работа по подготовке победителей олимпиад, научно-практических конференций, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.31. замена уроков более \_\_\_ часов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.32. эффективное участие в районных (городских) мероприятиях \_\_\_\_\_\_\_;

 3.4.33. накопление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.34. за работу по утвержденному эксперименту, работу по программе углубленного и профильного преподавания предметов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.35. работа по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.36. обобщение передового опыта \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.37. успешная организационно-методическая работа \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.38. выполнение общественных постоянных поручений в интересах коллектива работников (по решению руководителя, методического объединения, профкома) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.39. внедрение в учебный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.40. разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.41. за работу с одаренными учащимися \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.42. другое (указать) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

* для учебно-вспомогательного персонала:

3.4.43. организация работы по сохранности учебников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.44. своевременное обеспечение учащихся учебниками, работа с учителями, преподавателями \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.45. участие в воспитательных мероприятиях \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.46. оборудование аудиторий, лабораторий наглядными пособиями \_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.47. поддержание надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.48. обеспечение работы приемных комиссий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.49. участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации лабораторных работ \_\_\_\_\_\_;

3.4.50. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования \_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.51. обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей \_\_\_\_\_;

3.4.52. экономия материальных и энергетических ресурсов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.53. подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году \_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.54. и другие (указать) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

* для обслуживающего персонала:

3.4.55. вклад в оснащение учебно-методической базы организации \_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.56. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.57. обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, транспортного средства \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.58. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.59. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.60. качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.61. экономия ресурсов\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4.62. обеспечение работы приемных комиссий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**4. Единовременная премия.**

4.1.Работникам организации при наличии средств может выплачиваться единовременная премия:

за особые достижения в профессиональной деятельности – в размере до одного оклада;

в связи с юбилеем (50 и 60 лет) – в размере одного оклада;

в связи с уходом на пенсию – в размере одного оклада;

в связи с профессиональным праздником (Днем учителя) – в размере одного оклада;

в связи с праздничными днями: Днем защитников Отечества, Международным женским Днем – в размере одного оклада;

4.2. Единовременная премия выплачивается:

независимо от фактически отработанного времени;

по каждому из вышеперечисленных оснований в случае их совпадения.

**5. Показатели снижения минимального уровня премии.**

5.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

5.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

5.3. нарушение правил охраны труда и техники безопасности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

5.4. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору \_\_\_\_\_\_\_\_\_;

5.5. нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

5.6.случаи детского травматизма, произошедших в учебное время \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

5.7.неаккуратное ведение документации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

5.8. нарушение трудовой дисциплины \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

5.9.дисциплинарное взыскание (замечание) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**5. Полное депремирование предусматривается в следующих случаях:**

5.1. дисциплинарное взыскание (выговор);

5.2.за прогул без уважительной причины;

5.3. при невыполнении обязательств по коллективному договору;

5.4. нарушения правил внутреннего трудового распорядка;

5.5 нарушения правил охраны труда и техники безопасности;

5.6. невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля;

5.7.  халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб.

Лишение работника премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло нарушение в работе. По указанным случаям должна быть истребована объяснительная, издан приказ с указанием причин лишения премии, с которым должен быть ознакомлен работник под роспись.

Одобрено на профсоюзном собрании

Протокол № \_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2015 г.

ПРИМЕЧАНИЕ:

\* Минимальный уровень премии может быть увеличен либо уменьшен в процентном отношении от:

1. минимального уровня премии;

Например, з*апись в Положении: минимальный уровень премии повышается за …. до 100%;*

2. оклада (ставки);

Например, з*апись в Положении: минимальный уровень премии повышается от оклада (ставки) за ……... до 100%.*