Приложение № 1 к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения образования

«Средняя школа № 00 г. Минска»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ф.И.О.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018

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

о премировании работников государственного

учреждения образования «Средняя школа № 00 г. Минска»

(прилагается к коллективному договору)

**ГЛАВА 1**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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».

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;

иные источники, не запрещенные законодательством Республики Беларусь и направленные на указанные цели.

**ГЛАВА 2**

**ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ**

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

4. 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.

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

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

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

В состав комиссии включается ответственный за расчет премии.

8. 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.

9. Руководители структурных подразделений вносят предложения в Комиссию о повышении или понижении минимального уровня премии отдельным работникам.

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

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

12.. 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.

13. Решение комиссии оформляется протоколом.

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

15. 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).

16. Конкретные размеры премий работникам максимальными размерами не ограничиваются.

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

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

19. 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.

**ГЛАВА 3**

**ПОКАЗАТЕЛИ, УСЛОВИЯ, И РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ**

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

21. 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).

22. 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.

***1 вариант*** 23. - Повышение минимального уровня премии (дополнительное премирование) работника исчисляется ***в процентах от его оклада (ставки)*** на основании следующих показателей и в следующих размерах.

***2 вариант*** 23. ***-*** Повышение минимального уровня премии (дополнительное премирование) работника исчисляется ***в процентах от рассчитанного минимального уровня премии работника*** на основании следующих показателей и в следующих размерах.

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

23.1.достижение результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

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

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

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

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

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

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

23.8.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 (заместители директора, педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал).**

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

для заместителей директора:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

для педагогических работников:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

23.36. обобщение передового опыта \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

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

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

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

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

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

23.42. другое (указать) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

для учебно-вспомогательного персонала:

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

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

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

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

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

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

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

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

23.51.обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей ;

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

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

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

для обслуживающего персонала:

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

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

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

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

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

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

23.61. экономия ресурсов\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

23.62. обеспечение работы приемных комиссий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**ГЛАВА 4**

**ЕДИНОВРЕМЕННАЯ ПРЕМИЯ**

24.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;

25. Единовременная премия выплачивается:

независимо от фактически отработанного времени;

по каждому из вышеперечисленных оснований в случае их совпадения.

**ГЛАВА 5**

**ПОКАЗАТЕЛИ ПОНИЖЕНИЯ РАЗМЕРА ПРЕМИИ**

***(расчет может осуществляться двумя способами:***

***1 вариант – в процентах от рассчитанного минимального уровня премии.***

***2 вариант – в процентах от общего размера начисленной премии с учетом минимального уровня премии и повышений (дополнительного премирования;***

*26. Размер минимального уровня премии снижается по следующим основаниям:*

***или***

*26. Размер общего размера начисленной премии с учетом минимального уровня премии и повышений (дополнительной премии) снижается по следующим основаниям:*

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

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

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

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

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

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

26.7.нарушения по ведению установленной документации и отчетности\_

26.8. нарушение трудовой дисциплины \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

***!*** 27. Размер общего размера начисленной премии с учетом минимального уровня премии и повышений (дополнительной премии) снижется по следующим основаниям:

27.1.дисциплинарное взыскание (замечание) - до 50%;

27.2. дисциплинарное взыскание (выговор) - 100%;

27.3.за прогул без уважительной причины - 100%;

27.4. нарушения правил внутреннего трудового распорядка - до 100%;

27.5. нарушения правил охраны труда и техники безопасности - до 100%;

27.6.невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля - до 100%;

27.7.  халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб - до 100 %.

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.

СОГЛАСОВАНО

Постановление заседания

профсоюзного комитета

08.07.2018 № 10