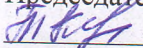


ПРИНЯТО:

Общим собранием
работников школы
Председатель профкома
 Т.Н. Кишкевич

«01» сентября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор школы


А.М. Ткачев

Приказ № 155 от
«01» сентября 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**о премировании работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Ермаковской средней
общеобразовательной школы
(МБОУ Ермаковской СОШ)**

Ст. Ермаковская
2022 г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Ермаковской средней общеобразовательной школы (МБОУ Ермаковской СОШ) (далее – Положение) разработано на основании Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Положения об оплате труда работников МБОУ Ермаковской СОШ, Коллективного договора и других нормативно-правовых документах, регулирующих вопросы оплаты труда работников образовательного учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано для регулирования:

- дифференцированного подхода к определению размеров доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;
- определения порядка установления и отмены доплат стимулирующего характера.

1.3. Цель настоящего Положения – обеспечение материального стимулирования, повышение результативности и качества труда работников школы при выполнении ими своих функциональных обязанностей, развитие их творческой инициативы, повышение качества труда и роста профессионального мастерства.

1.4. Настоящее Положение устанавливает виды, порядок и условия премирования работников МБОУ Ермаковской СОШ.

2. Виды премий.

2.1. Работникам МБОУ Ермаковской СОШ могут устанавливаться следующие виды премий:

- за интенсивность, высокие результаты и качество работы;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- за много летний добросовестный труд в связи с юбилейными датами, профессиональными праздниками.

2.2. Премирование производится по результатам работы за календарные периоды (месяц, квартал, год) с учетом исполнения должностных обязанностей, установленных по занимаемой должности. При изменении должностных окладов начисление премий за календарный период (месяц, квартал, год) производится с учетом установленных окладов пропорционально отработанному времени.

3. Источники премирования.

3.1. Премии работникам школы выплачиваются за счёт средств субвенции, не более 5% от планового фонда оплаты труда. Начисление и выплата ежемесячной премии осуществляется в текущем месяце за прошедший. Размер премии определяется фиксированной суммой в рублях.

4. Порядок премирования.

4.1. Порядок премирования, размер и качество премий определяется директором школы с учётом аналитической информации заместителей директора школы, учётом мнения представителя профсоюзной организации.

4.2. Решение о премировании оформляется протоколом, и на его основании издаётся приказ о премировании работников.

4.3. Порядок премирования устанавливается с учетом личных достижений работника в общих результатах деятельности МБОУ Ермаковской СОШ, своевременного и качественного выполнения работниками своих должностных обязанностей, применения в работе современных методик, форм организации труда, эффективности достигнутых результатов за определенный период времени.

4.4. Годовая премия не выплачивается работникам, не отработавшим полный календарный год и уволенным по отрицательным мотивам.

4.5. Лицам, которые не отработали календарный год по уважительным причинам:

- в связи с отпуском по уходу за ребенком до 1,5 лет;
- в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы;
- переводом на другую работу;
- поступлением в учебные заведения;
- окончанием срочного трудового договора;
- сокращением численности или штата;
- уходом на пенсию

по результатам работы за год может быть произведена выплата вознаграждения пропорционально отработанному времени.

4.6. Премия выплачивается одновременно с выплатой заработной платы и включается в средний заработок в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

4.7. Размер премии не может превышать одной ставки заработной платы работника.

5. Условия премирования.

5.1. Педагогические работники премируются за:

Наименование должности	Основание для премирования	Размер премий, % от оклада
Педагогические работники	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом – по обученности и качеству знаний, по среднему баллу ЕГЭ, по уровню воспитанности.	До 30 %
	За призовые места и участие в профессиональных конкурсах, проводимых на уровне школы, района, области, РФ.	До 25 %
	Эффективное использование информационно – коммуникационных технологий (ИКТ) и мультимедийных средств обучения на уроках.	До 20 %
	Подготовка призёров олимпиад, конкурсов, смотров, спортивных соревнований, конференций различного уровня.	До 50 %
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение программ, углубленного и расширенного изучения предметов.	До 50 %
	За ведение научно-исследовательской работы в школе.	До 50 %
	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий высокого качества на школьном, районном, областном уровнях.	До 20 %
	Положительная динамика воспитательной работы в классе – охват учащихся кружковой работой, организация горячего питания, оздоровительная работа, дежурство по школе, уменьшение пропусков уроков без уважительной причины, профилактика правонарушений, бродяжничества, в сравнении с предыдущим периодом.	До 20 %
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины, в сравнении с предыдущим периодом.	До 15 %
	Высокий уровень организации и проведения внеучебных мероприятий – летней оздоровительной компании, благоустройству и озеленению территории школы, походов, экскурсий, спортивно – оздоровительных мероприятий, шефской помощи и др.	До 25 %
	Высокие результаты диагностики успеваемости (административные контрольные работы).	До 25 %

Заместитель директора по УВР и ВР	Обеспечение высокого рейтинга школы среди общеобразовательных учреждений района.	До 50 %
	Организация результативного участия педагогов (в сравнении с прошлым периодом) в программах, проектах, конкурсах, различного уровня.	До 20 %
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся, летней оздоровительной компании, летней трудовой практики.	До 25 %
	Высокий уровень организации внутришкольного контроля учебно-воспитательного процесса.	До 50 %
	Сохранение контингента учащихся в 1-11 классах (в сравнении с прошлым периодом).	До 15 %
	Высокая исполнительская дисциплина.	До 15 %
	Своевременное и качественное предоставление отчетов директору и в Отдел образования.	До 20 %
Завхоз школы	Высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ.	До 20 %
	Своевременное и качественное выполнение текущих заявок на устранение неисправностей и неполадок в помещении школы, технологического оборудования	До 20 %
	Высокая исполнительская дисциплина.	До 10 %
	Проведения качественных работ по благоустройству и озеленению территории школы и учебно - опытного участка.	До 20 %
	Сто процентная укомплектованность штатов обслуживающим персоналом.	До 25 %
	Своевременное и качественное предоставление отчетов.	До 25 %
Педагог-психолог, социальный педагог	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися, в сравнении с предыдущим периодом.	До 50 %
	Своевременное предупреждение и профилактика правонарушений обучающихся.	До 50 %
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	За высокий уровень организации воспитательной работы в школе.	До 50 %
	За высокое качество работы с детскими общественными объединениями школы.	До 50 %

Водитель	Своевременное и качественное проведение работ по обеспечению сохранности автобуса.	До 50 %
Обслуживающий, учебно-вспомогательный персонал	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, сверхурочная работа по устранению аварий технического оборудования.	До 20 %
	Своевременное и качественное проведение работ по подготовке зданий, сооружений, технологического оборудования к осенне - зимнему и весенне - летнему периоду.	До 25 %
	Высокий уровень исполнительской дисциплины и соблюдения техники безопасности	До 10 %
Единовременные премии сотрудникам школы	- к юбилейным датам;	До 100%
	- к профессиональным праздникам	До 25 %
	- к вручению почётных грамот, знаков отличия, почётных званий и иных наград;	До 25 %
	- за выполнение общественно-значимых дел (выпуск методических пособий, книг, победы в конкурсах, соревнованиях и т.п.)	До 25 %
	- за выполнение работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей;	До 30 %
	- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей.	До 10 %

6. Лишение премии.

6.1. Основанием для полного или частичного лишения премии является:

- нарушение устава, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов школы;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, а также инструкций по охране жизни и здоровья детей и работников школы;
- жалобы родителей и иных лиц нарушения педагогом норм педагогической этики, правил поведения и работы с детьми, а также на низкое качество обучения, подтверждённые результатами проведённого служебного расследования;
- получение обучающимся (воспитанником), работником или посетителем школы травмы или иного повреждения здоровья по вине педагогического работника;

- повреждение имущества школы, его учащихся (воспитанников) или работников;
- отказ от участия во внутришкольных и межшкольных мероприятиях;
- нарушения правил ведения документации (классных журналов и т.д.)

7. Разрешение споров.

7.1. Для разрешения споров, связанных с установлением и выплатой премии, создаётся конфликтная комиссия, которая занимается урегулированием споров между сотрудниками и администрацией в соответствии с « Положением о конфликтной комиссии» и ТК РФ.

7.2. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.