

СОГЛАСОВАНО:

**Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ Латоновской сош**

 **Е.П. Сенченко**

**Принято на общем собрании трудового
коллектива**

(Протокол №1 от «23» июня 2021г.)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ Латоновской сош

Л.В. Червякова

Приказ МБОУ Латоновской сош

от 23.06.2021г. № 119



**Положение
о премировании
работников МБОУ Латоновской сош**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о распределении премиальной части фонда оплаты труда работников МБОУ Латоновской сош (далее Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством:

Трудовой Кодекс Российской Федерации;

Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 года;

Постановления Администрации Матвеево-Курганского района от 25.10.2016 №520 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Матвеево-Курганского района».

Положение вводится с целью эффективного решения уставных задач школы, установления механизма связи заработной платы с результативностью труда, усиления мотивации работников образовательного учреждения к повышению качества выполняемой работы, установления единого порядка расходования средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты работникам МБОУ Латоновской сош.

1.2. Положение устанавливает показатели и условия премирования, размеры премий, периодичность, категории работников, охваченных премированием.

1.3. Премией является единовременное денежное вознаграждение, выплачиваемое работнику или группе работников за конкретные достижения в трудовой деятельности за определенный период.

1.4. Премирование работников осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией школы труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и договорных обязательств. Распределение премиальных выплат производится руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

1.5. Конкретных размер единовременных выплат премиальной части фонда оплаты труда для каждого работника (кроме руководителя и его заместителя) устанавливается приказом директора школы в зависимости от результатов работы каждого работника и максимальным размером не ограничивается.

1.6. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательного учреждения и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.

1.7. Премирование директора школы осуществляется на основании приказа Отдела образования Администрации Матвеево-Курганского района.

1.8. Премирование заместителей директора школы осуществляется на основании приказа Отдела образования Администрации Матвеево-Курганского района по представлению директора школы.

II. Размеры премий.

- 2.1. Премирование работников общеобразовательного учреждения осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности.
- 2.2. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения образовательного учреждения.

III. Система премирования:

- 3.1. В МБОУ Латоновской сош предусматривается система премирования за производственные результаты, которая является составной частью оплаты труда каждого работника.
- 3.2. Учреждение вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера, установленного в положении по оплате труда за счет экономии по фонду оплаты труда или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).
- 3.3. Премирование за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год и распространяется на все категории персонала.
- 3.4. Основанием для начисления премии работникам являются данные статистической и бухгалтерской отчетности, оперативного учета, оценки руководителя.

IV. Показатели премирования:

- 4.1. Премирование работников производится по следующим показателям и выражается в абсолютной величине:
Единовременные разовые премии являются поощрительными, напрямую не связанными с результатами труда. Однако единовременные разовые премии выплачиваются в случае достижения работником высоких показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, а также распоряжениями непосредственного руководителя.
- 4.2. Решение о премировании работников принимается решением комиссии по премиальному фонду, оформляется приказом руководителя учреждения, в котором указывается размер премии.
- 4.3. Основанием для начисления премии работникам являются данные статистической и бухгалтерской отчетности, оперативного учета, результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, предложения - заместителя директора по УВР, заместителя директора по ВР, руководителей ШМО.
- 4.4. Окончательное решение о премировании принимает руководитель школы по согласованию с ПК школы
- 4.5. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц или учебный период.
- 4.6. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания в течение срока действия дисциплинарного взыскания.
- 4.7. Размеры премий работников подлежат снижению в следующих случаях:
- нарушение Устава школы, Правил внутреннего распорядка и других локальных актов школы — от 30 до 70 процентов размера премии;
 - нарушение трудовой дисциплины — от 30 до 40 процентов размера премии;
 - некачественное выполнение должностной инструкции (функциональных обязанностей) — от 30 до 60 процентов размера премии;
 - несоблюдение требований по ведению документации — от 20 до 40 процентов размера премии;
 - низкий уровень исполнительской дисциплины — от 20 до 50 процентов размера премии.

Наименование должности	Основание для премирования	Сумма
<ul style="list-style-type: none"> • Заместители директора 	<ul style="list-style-type: none"> • Организация мероприятий на районном и областном уровне; • Подготовка учителей к конкурсам профессионального мастерства. • Эффективная реализация программы развития школы, ее образовательной программы, функционирование воспитательной системы школы; • За организацию работы учителей выпускных классов по подготовке к ЕГЭ и к аттестации по новой форме учащихся 9 класса (ГИА); • За инновационную деятельность, внедрение в образовательный процесс информационных технологий; • Организацию патриотического и экологического воспитания • За руководство инновационной площадкой; • Победа учреждения в муниципальном этапе конкурса ПНПО. • Победа учреждения в региональном этапе конкурса ПНПО. • Высокие результаты знаний учащихся школы (по итогам четверти -качество знаний не ниже 50 %, отсутствие неуспевающих) . • Отсутствие пропусков учащимися школы уроков без уважительной причины . • Обеспечение поддержки сайта учреждения. • Высокие результаты государственной (итоговой) аттестации (качество знаний не ниже 50 %, отсутствие неуспевающих). • Подготовка документов к аттестации учреждения, участию в конкурсах, разработка программы развития учреждения • Публикация по распространению опыта работы учреждения. • Отсутствие преступности и правонарушений среди обучающихся • Публикации заметок в газетах «Родник» и «Деловой Миус» • Эффективная организация оздоровления детей. • Положительные результаты проверок управления образования. • За создание условий качественного проведения учебно-воспитательного процесса 	<ul style="list-style-type: none"> До 50% До 80% До 50% До 50% До 10% До 30% До 30% До 50% До 80% До 50% До 5% До 30% До 50% До 50% До 10% До 15% До 15% До 50% До 20% До 20%
<ul style="list-style-type: none"> Педагогические работники 	<ul style="list-style-type: none"> • За проведение мероприятий по профилактике вредных привычек у обучающихся; • За индивидуализацию и вариативность образовательного процесса в работе с одаренными 	<ul style="list-style-type: none"> До 10% До 10%

	детьми;	
	• За участие и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей и общественности.	До 50%
	• Подготовка победителей школьных предметных олимпиад	До 10%
	• Подготовка победителей районных предметных олимпиад	До 30%
	• Подготовка победителей областных предметных олимпиад	До 50%
	• Проведение открытых уроков для ШМО.	До 20%
	• Проведение открытых уроков для РМО.	До 50%
	• Внедрение инноваций в УВП.	До 20%
	• Постоянное и эффективное использование на уроках здоровьесберегающих технологий.	До 20%
	• Постоянное и эффективное использование на уроках ИКТ и ТСО	До 25%
	• За подготовке к ЕГЭ и ГИА	До 30%
	• Высокие результаты промежуточной аттестации учащихся по предметам (качество знаний не ниже 50 %, отсутствие неуспевающих).	До 30%
	• Высокие результаты государственной (итоговой) аттестации (качество знаний не ниже 50 %, отсутствие неуспевающих)	До 50%
	• Проведение на высоком уровне предметных недель	До 50%
	• Участие в организации и проведении семинаров, конкурсов, педсоветов, конференций.	До 15 %
	• Личная победа в конкурсах педагогического мастерства районного уровня	До 80%
	• Личная победа в конкурсах педагогического мастерства областного уровня.	До 100%
	• Подготовка победителей творческих конкурсов, конкурсов исследовательских и социальных проектов районного уровня.	До 10%
	• Подготовка победителей творческих конкурсов, конкурсов исследовательских и социальных проектов областного уровня	До 20%
	• Подготовка школьных спортивных команд к кустовым соревнованиям и соревнованиям районного уровня	До 25%
	• Подготовка школьных спортивных команд-победителей соревнований районного уровня	До 40%
	• Подготовка школьных спортивных команд-победителей соревнований областного уровня.	До 50%
	• Публикация в педагогических изданиях с распространением собственного опыта работы	До 20%
	• В связи с присвоением почетного звания.	До 50%
	• В связи с награждением Почетными грамотами Отдела образования Администрации Матвеево-	До 15%

	<p>Курганского района, МО Ростовской области, МО Российской Федерации.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Призовое место в смотре-конкурсе учебных кабинетов. • Поощрение в связи с юбилейной датой со дня рождения • Обеспечение поддержки и обновления сайта школы. • Публикации заметок в газетах «Родник» и «Деловой Миус» 	<p>До 20%</p> <p>До 15%</p> <p>До 25%</p> <p>До 20%</p>
<p>Критерии оценки качества, результативности и деятельности классных руководителей</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Высокие результаты знаний учащихся класса (по итогам четверти качество знаний не ниже 50 %, отсутствие неуспевающих) • Проведение на высоком уровне общешкольных воспитательных мероприятий • Проведение открытых мероприятий для РМО. • Отсутствие пропусков учащимися учебных занятий без уважительных причин. • Эффективная организация работы класса по поддержанию порядка на закрепленном участке. • организацию патриотического и экологического воспитания • Отсутствие негативных проявлений и правонарушений в классе. • Эффективное использование нестандартных форм работы с родителями обучающихся. • Призовое место в школьном конкурсе «Лучший класс года» • Эффективная организация оздоровления детей. • За высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся; • За привлечение родителей к участию во внеклассных мероприятиях; 	<p>До 10%</p> <p>До 25%</p> <p>До 50%</p> <p>До 5 %</p> <p>До 15%</p> <p>До 25%</p> <p>До 5%</p> <p>До 20%</p> <p>До 25%</p> <p>До 20%</p> <p>До 30%</p> <p>До 40%</p>
<p>Завхоз</p>	<ul style="list-style-type: none"> • За обеспечение качественной подготовки школы к новому учебному году; • создание благоприятных условий для осуществления учебно- воспитательного процесса; • За содержание территории школы и здания в образцовом порядке; • Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы; • Обеспечение выполнения требований пожарной электробезопасности, охраны труда; • Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. 	<p>До 50%</p> <p>До 10%</p> <p>До 25%</p> <p>До 10%</p> <p>До 10%</p> <p>До 40%</p>

	<ul style="list-style-type: none"> Отсутствие травматизма во время образовательного процесса 	До 15%
Обслуживающий персонал (рабочий, уборщик производственных и служебных помещений, лаборант, сторож, гардеробщик, повар, подсобный рабочий, дворник)	<ul style="list-style-type: none"> Проведение генеральных уборок Соблюдение на высоком уровне санитарно-гигиенического режима; За сохранность школьного имущества; За эффективную деятельность по созданию безопасных условий образовательной деятельности Отсутствие травматизма во время образовательного процесса Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы 	До 10% До 20% До 20% До 25% До 15% До 25%
Библиотекарь	<ul style="list-style-type: none"> Пропаганда чтения как формы культурного досуга; Подготовка и проведение общешкольных мероприятиях; Подготовка и проведение районных мероприятиях Оформление тематических выставок; Качественное выполнение плана работы За обеспечение высокой читательской активности. 	До 20% До 25% До 50% До 10% До 10% До 15%
Водитель	<ul style="list-style-type: none"> Обеспечение безопасной перевозки детей Отсутствие ДТП, замечаний; Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта 	До 20% До 15% До 20%

4.8. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютной величине.

4.9. Премияльные выплаты производятся с учетом выполнения государственного задания, установленного Отделом образования Администрации Матвеево-Курганского района.

4.10 Администрация в праве оставить резервный премиальный фонд.

Резервный фонд выплат стимулирующего характера может использоваться ежемесячно:

- на оплату труда по замене педагогического работника учителем с более высокой категорией;
- на оплату труда педагогического работника в связи с повышением квалификационной категории по должности;
- выплаты премий работникам школы по итогам года;
- премии, выплачиваемые одновременно с вручением педагогическому работнику почетных грамот, знаков отличия;

4.11. Персональный список работников на выплату премиального фонда утверждается приказом по школе, доводится до сведения всех членов трудового коллектива и выплачивается по решению коллектива: ежемесячно, поквартально, в конце года.

5. Администрация школы имеет право по согласованию с профсоюзным комитетом дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, а также вводить не предусмотренные в нем системы и формы доплат, надбавок, не противоречащих действующему законодательству. Выплаты по всем видам стимулирующих надбавок производятся в пределах фонда оплаты труда. Положение принято на общем собрании трудового коллектива.