

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ Знаменской СОШ



И.П.Черкасова

Приказ от 31.08.2022 г. № 215/ 1

**Положение  
о премировании работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
Знаменской средней  
общеобразовательной школы  
(МБОУ Знаменская СОШ)**

Принято:

общим собранием трудового коллектива  
(протокол от 30.08.2022 г. № 3)

Одобрено:

Председатель ПК

 О.А. Игнатенко

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Знаменской средней общеобразовательной школы (МБОУ Знаменская СОШ) (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- ст.191 Трудового кодекса Российской Федерации;
- с поручением Президента Российской Федерации от 26.06.2022 г. № Пр-1117

- Постановлением Администрации Морозовского района от 24.11.2021 № 449 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных отделу образования Морозовского района»;

- Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Знаменской средней общеобразовательной школы (МБОУ Знаменская СОШ).

1.2. Работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Знаменской средней общеобразовательной школы (далее – учреждение) осуществляются премиальные выплаты по итогам работы в пределах фонда оплаты труда.

1.3. Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным отделом образования Администрации Морозовского района. Премирование руководителя учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых отделом образования Администрации Морозовского района.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с данным Положением.

1.4. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в данном Положении, утверждаемом руководителем учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

1.6. Работникам учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.



## **2. Цели и задачи Положения**

- повышение ответственности работников учреждения при выполнении ими своих функциональных обязанностей;
- усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса в учреждении;
- развитие творческой активности и инициативы, повышение качества труда и роста профессионального мастерства работников учреждения.

## **3. Виды премиальных выплат по итогам работы, порядок и условия их установления**

3.1. Работникам могут быть установлены следующие виды премиальных выплат по итогам работы:

- за качество выполняемых работ,
- единовременные премии за результаты работы,
- в связи с окончанием финансового года и экономией фонда оплаты труда.

3.2. При определении показателей и условий премирования за качество выполняемых работ следует учитывать:

- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в федеральных, региональных и районных программах;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

3.3. Единовременные премии за результаты работы производятся в соответствии с разработанными критериями по результатам проведенного мониторинга профессиональной деятельности каждого работника.

3.4. Общепринятые принципы премирования предполагают не только возможность установления и выплаты премии, но и возможность лишить работника премии полностью или частично.

Основаниями для полного или частичного лишения премии могут быть:

-нарушение устава, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов учреждения;

-нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, а также инструкций по охране жизни и здоровья детей и работников учреждения;

-нарушение педагогом норм педагогической этики, правил поведения и работы с детьми, низкое качество обучения;

-отказ от участия во внутришкольных и межшкольных мероприятиях;

-нарушения правил ведения документации (классных журналов и т.д.)

Работники учреждения не представляются к премированию в случае наличия дисциплинарного взыскания в период учебного года (премирование работников не производится до конца учебного года (до 31 августа)), если на работника в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание (в устной или письменной форме), были обоснованные жалобы со стороны ученической или родительской общественности (в устной или письменной форме).

3.5. Денежные средства работника, которому отказано в премиальных выплатах по итогам работы, перераспределяются между работниками данной категории.

3.6. Решение по премиальным выплатам по итогам работы принимается на общем собрании трудового коллектива и оформляется протоколом, на основании которого руководитель издает приказ по учреждению. Размер премирования носит персональный характер для отдельных работников, проявивших высокую степень самостоятельности и результативности в своей деятельности.

#### **4. Основание для премиальных выплат по итогам работы**

Премиальные выплаты по итогам работы производится по следующим показателям:

##### **4.1. Педагогическим работникам за:**

- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;

- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ углубленного и расширенного изучения предметов;

- подготовка и проведение внеклассных мероприятий;

- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки);

- участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);



- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.);
- проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у учащихся, родителей, общественности;
- снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;
- снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.);
- содействие самоуправлению в учреждении;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- профессиональная ответственность;

**4.2. Заместителям директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе за:**

- организация предпрофильного и профильного обучения;
- выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждения (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);
- сохранение контингента учащихся в 10-11 классах;
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения;
- своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

**4.3. Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за:**

- проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у учащихся, родителей, общественности;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- организацию отдыха и занятости обучающихся в каникулярный период;

- профессиональная ответственность.

#### **4.4. Заведующему хозяйством за:**

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.

#### **4.5. Библиотекаря за:**

- высокая читательская активность обучающихся;
- пропаганда чтения как формы культурного досуга;
- участие в общешкольных и районных мероприятиях;
- оформление тематических выставок;
- выполнение плана работ библиотекаря.

#### **4.6. Водителю за:**

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в автобусе учреждения;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- безаварийная обстановка на дороге.

#### **4.7. Лаборанту за:**

- высокое качество работы;
- профессиональная ответственность;

#### **4.8. Обслуживающему персоналу за:**

- проведение генеральных уборок;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- качественное обеспечение сохранности имущества учреждения, поддержание порядка в течение рабочего времени, и осуществление контроля противопожарного состояния территории учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

#### **4.9. Старший вожатый:**

- эффективная деятельность детской организации;
- результативность участия в районных, областных смотрах, конкурсах;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;

#### **4.10. Инженер-программист:**



- высокий уровень работы компьютерной техники в ОУ, качество выполненных работ;
- постоянное рабочее состояние компьютерной техники;
- оказание консультативной помощи в организации работы программ;
- оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники;
- обеспечение педагогическим работникам условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технических средств, Интернета;
- оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного оборудования;
- внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий;

Для отдельных работников, участвующих в реализации целевых программных мероприятиях, могут устанавливаться стимулирующие выплаты на период их действия.

#### **5. Порядок принятия и срок действия положения.**

Положение принимается на общем собрании трудового коллектива учреждения большинством голосов и вступает в силу со дня подписания. Положение может быть изменено только решением общего собрания трудового коллектива учреждения. Данное Положение утрачивает силу с момента вступления в действие нового нормативно-правового акта.