

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
КРЫЛОВСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА

«Согласовано»

Председатель профсоюзной
организации *Г.Н.* Налесникова Г.Н.



**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
МБОУ КРЫЛОВСКОЙ ООШ.**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о премировании (далее – Положение), разработанное в соответствии с действующим законодательством РФ, устанавливает порядок назначения и нормы дополнительного вознаграждения работникам школы за образцовое и творческое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности труда.
Цель Положения - повышение материальной заинтересованности работников школы в качественных организации, проведении, обеспечении и развитии образовательного процесса, повышении его эффективности.

1.2. Положение о премировании разрабатывается администрацией школы; обсуждается, принимается, корректируется на собрании трудового коллектива, согласуется с профсоюзным комитетом, утверждается директором.

1.3. В число премируемых входят все работники школы.

1.4. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

1.4.1. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

1.4.2. инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

1.4.3. качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

1.4.4. участие в выполнении особо важных работ мероприятий.

2. Виды премий.

2.1. Работникам школы выплачиваются следующие виды премий:

2.1.1. премия по текущему премированию за календарный период (месяц, квартал, год) с учетом исполнения должностных обязанностей, установленных по занимаемой должности;

2.1.2. разовое премирование за высокие показатели, достигнутые в

профессиональной деятельности.

3. Источники премирования.

- 3.1. Источником премий является премиальный фонд, Премии работникам школы выплачиваются в пределах 5% от фонда заработной платы образовательного учреждения.

4. Размер премии.

- 4.1. Размер премии не зависит от стажа работы, объёма нагрузки.
- 4.2. Начисление и выплата премии осуществляется ежемесячно. Размер премии по результатам работы за месяц определяется в процентах к должностному окладу. При изменении должностных окладов начисление премиальных выплат производится с учетом установленных окладов за фактически отработанное время.
- 4.3. Предложения по количественным показателям премирования по итогам каждого месяца представляются заместителем директора по УВР, руководителями методических объединений.
- 4.4. Ежемесячная премия начисляется за фактически отработанное время.
- 4.5. Премия выплачивается одновременно с выплатой заработной платы включается в средний заработок в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.
- 4.6. Лицам, вновь принятыми на должность и отработавшим неполный месяц, премия выплачивается пропорционально отработанному времени при наличии ходатайства заместителя руководителя образовательного учреждения.
- 4.7. По результатам работы за год премия выплачивается на основании приказа руководителя образовательного учреждения.
- 4.8. Размер премии устанавливается персонально каждому работнику руководителем образовательного учреждения.
- 4.9. Премии, выплачиваемые согласно настоящему Положению, учитываются при исчислении средней заработной платы работников образовательного учреждения.

5. Основания не начисления премии

- 5.1. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение премируемого периода. В этом случае он исключается из числа премируемых.
- 5.2. Премия не начисляется в случаях:
- 5.2.1. если результаты работы работника образовательного учреждения не достигли основных показателей премирования;
 - 5.2.2. при увольнении работника по собственному желанию в отчетном периоде без уважительных причин или за виновные действия;

- 5.2.3. обнаружения приписок, искажения отчетности, повлиявших на конечный результат деятельности учреждения, в том числе финансовой;
- 5.2.4. не обеспечения сохранности имущества;

6. Премирование по результатам работы за год.

- 6.1. Премирование по итогам работы за год рассматривается заместителем руководителя образовательного учреждения в соответствии с распределением должностных обязанностей. Основанием для назначения премии являются отчет заместителя о выполнении годового плана работы и представление о результатах работы за год.
- 6.2. Право на премию по итогам года, имеют также работники, проработавшие полный календарный год.
- 6.3. Годовая премия не выплачивается работникам, не отработавшим в образовательном учреждении полный календарный год и уволенным по отрицательным мотивам.
- 6.4. Размер премии по результатам работы за год определяется в процентах к должностному окладу. При изменении должностных окладов начисление премиальных выплат производится с учетом установленных окладов за фактически отработанное время.
- 6.5. Лицам, которые не отработали календарный год по уважительным причинам:
 - переводом на другую работу;
 - поступлением в учебные заведения;
 - окончанием срочного трудового договора;
 - сокращением численности или штата;
 - уходом на пенсию;
 - рождение ребенка, нахождение в отпуске по уходу за ребенком.

По результатам работы за год может быть произведена выплата вознаграждения пропорционально отработанному времени, при наличии ходатайства заместителя руководителя образовательного учреждения.

7. Разовое премирование.

- 7.1. Разовое премирование осуществляется на основании приказа руководителя образовательного учреждения.
- Рассмотрение разового премирования производится руководителем образовательного учреждения по ходатайству заместителей руководителя образовательного учреждения. Решение о премировании носит персональный характер для отдельных работников, за выполнение разовых и иных поручений особой важности и сложности.

№	Показатели премиальных выплат согласно положения	Критерии премирования	Кто премируется	Размер выплаты в % к должностн
1. Обеспечение качества обучения учащихся				
1.	Успешное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей.	Качественное выполнение должностных обязанностей	Педагоги	До 50%
		Высокий уровень исполнительской дисциплины	Педагоги	До 50%
		Качественное ведение школьной документации	Педагоги	До 50%
		Независимые региональные и муниципальные срезные контрольные работы, тестирование и др.	Педагоги	До 50%
		Успеваемость учащихся на «4» и «5» по итогам учебного года или четверти. (При значительном расхождении оценок по итогам внешней независимой экспертизы снижается процент выплаты)	Педагоги	До 70%
		Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 50%)	Педагоги	До 70%
		Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Педагоги	До 50%

		<p>Образцовое содержание кабинета</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ведётся постоянная работа по совершенствованию учебно - материальной базы, улучшению эстетического вида кабинета 2. Соблюдаются санитарно - гигиенические нормы и требования по охране труда и технике безопасности 3. Сохранение учебно-материальной базы, эстетического вида кабинета 	Педагоги	До 30%
		Проведение уроков высокого качества (по итогам контроля).	Педагоги	До 30%
		Участие педагога в качестве тестотехника во время проведения итоговой аттестации в форме ЕГЭ, ГИА.	Педагоги	До 50%
2.	Инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.	За качество перспективно - тематического планирования:(оригинальная разработка, с элементами новизны, репродуцированная)	Педагоги	До 80%
		Активное участие в творческих конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях различного уровня	Педагоги	До 100%
		Участие в инновационной деятельности школы	Педагоги	До 40%
		Методическая обеспеченность преподавания (применение дидактического материала, наглядности, ТСО; материалы имеются по каждой теме, высокого качества, используются учителем на занятиях).	Педагоги	До 80%
		Активное участие в экспериментальной работе	Педагоги	До 100%
		Вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др.	Педагоги	До 50%

		Использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникативных в процессе обучения по предмету.	Педагоги	До 50%
3.	Качественную подготовку и проведение учебно-воспитательных мероприятий	Эффективное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Педагоги	До 50%
		Высокие показатели успеваемости обучающихся на уровне школы	Педагоги	До 50%
		Высокий уровень проведения общешкольных мероприятий.	Педагоги	До 50%
		Качественное проведение летней оздоровительной работы	Педагоги	До 100%
		Участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.	Педагоги	До 50%
4.	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	За подготовку победителей и призеров предметных олимпиад, научно-практических конференций, творческих конкурсов, конкурсов исследовательских и социальных проектов.	Педагоги	До 50%
		За подготовку школьных спортивных команд-победительниц и призеров спортивных соревнований (олимпиад, спартакиад, эстафет)	Педагоги	До 50%
		Проявление творческой инициативы во внеурочной деятельности.	Педагоги	До 50%

5.	Восстановление и развитие традиционной народной культуры	Формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов, проведение праздников.	Педагоги	До 50%
6.	Профессиональные достижения	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	Педагоги	До 50%
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	Педагоги	До 50%
		Зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер-классы, гранты	Педагоги	До 50%
		Наличие публикаций	Педагоги	До 50%
7.	Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей обучающихся и их отсутствие подтвержденных жалоб на учителя. Результаты анкетирования, опроса, общественное мнение, рейтинги и др.	Педагоги	До 100%

2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности классных руководителей

1.	Позитивные результаты деятельности в качестве классного руководителя	Выполнение функций классного руководителя: (наличие качественного плана воспитательной работы и его полное выполнение).	Классные руководители	До 50%
		Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка обучающимися класса	Классные руководители	До 50%

		Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин	Классные руководители	До 50%
		Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др.	Классные руководители	До 70%
		Зафиксированное участие класса в жизни местного социума, волонтерство	Классные руководители	До 50%
		Восстановление и развитие традиционной народной культуры, формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов, проведение праздников	Классные руководители	До 70%
		Охват учащихся класса кружковой работой (кружки, студии, секции, творческие объединения и др.)	Классные руководители	До 50%
		Организация учебно-тематических экскурсий, посещение музеев	Классные руководители	До 70%
		Посещаемость родителями общешкольных и классных родительских собраний	Классные руководители	До 50%
		Наличие публикаций	Классные руководители	До 100%
		Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия классного руководителя	Классные руководители	До 80%
3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора УВР				
	Позитивные результаты	7.3.2. Эффективный контроль за учебно-воспитательным процессом.	Зам. директора по УВР	до 30%

деятельности	Качественное и своевременное ведение учетно-отчетной и иной документации	Зам. директора по УВР	до 50%
	Качественное выполнение плана ВШК.	Зам. директора по УВР	до 50%
	Высокий уровень исполнительской дисциплины, добросовестное исполнение трудовых обязанностей	Зам. директора по УВР	до 50%

4. Критерии оценки результативности учебно-вспомогательного персонала школы

Позитивные результаты деятельности	За организацию и проведение библиотечных уроков;	библиотекарь	До 25%
	За ведение учетно-отчетной библиотечной документации (отчетов, информации)	библиотекарь	До 25%
	Сохранность здания и оборудования, оперативность действий по устранению аварийных ситуаций	завхоз	До 25%
	Подготовка учреждения к новому учебному году и летне-оздоровительному периоду	завхоз	До 25%
	Состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места (соблюдение всех норм и требований)	Уборщики помещений, дворник, гардеробщик	До 50%
	Подготовка школы к новому учебному году и к зиме	Уборщики помещений, дворник,	До 50%
	Ликвидацию аварийной ситуации в школе	Уборщики помещений, дворник,	До 50%
	Качество уборки территории; своевременная уборка снега, подсыпка песком в гололед территорий ОУ	Уборщики помещений, дворник, гардеробщик	До 50%

		Отсутствие замечаний по санитарному состоянию классов, общественных мест.	Уборщики помещений, дворник, гардеробщик	До 50%
5. Премии, не связанные с производственным процессом, выплата которых происходит при наступлении определенных событий				
		Премия к юбилейной дате работника.		До 50%
		Премия к профессиональному празднику.		До 10%
		Премия к юбилею организации.		До 10%
		Премия к праздничному дню.		До 10%
		Премия в связи с уходом работника на пенсию.		До 10%

8. Заключительные положения

- 8.1. Премирование может производиться по результатам выполнения разовых поручений, а также к юбилейным датам и праздничным дням отдельным работникам образовательного учреждения по ходатайству заместителя руководителя и оформляется приказом руководителя образовательного учреждения. При этом размер премии определяется в зависимости от личного вклада работников образовательного учреждения в общие результаты работы образовательного учреждения в пределах денежных средств по фонду заработной платы.
- 8.2. Работники образовательного учреждения могут быть лишены премии частично или полностью с учетом имеющихся дисциплинарных взысканий.
- 8.3. Ответственный за ведение делопроизводства готовит приказ руководителя образовательного учреждения о премировании, которое после принятия направляется в бухгалтерию для учета и начисления премий.
- 8.4. Бухгалтерия производит начисление и выплату премии работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, при наличии письменного распоряжения руководителя, наложившего взыскания о его снятии, либо по истечении одного года со дня наложения взыскания.
- 8.5. Основанием для проведения разового премирования могут являться результаты выполнения разовых и иных поручений особой важности и сложности, праздничные дни, установленные ст. 112 Трудового кодекса Российской Федерации.