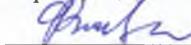


СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

 М. Ю. Фильцева

«31» августа 2023г

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

 Н. Ю. Астафьева
приказ от 31.08.2023 № 143



ПОЛОЖЕНИЕ

**о премировании работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения Углегорской средней
общеобразовательной школы.**

Статья 1. Цели и задачи Положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст.191 Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г № 273 –ФЗ, раздела 3 «Положения об оплате труда и компенсационных выплатах работников МБОУ Углегорской средней общеобразовательной школы» и определяет условия и порядок премирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Углегорской средней общеобразовательной школы (далее - Школа).
2. Положение принимается с целью обеспечения материального стимулирования работников Школы и направлено на повышение их ответственности при выполнении ими своих функциональных обязанностей, развитие их творческой инициативы, повышение качества труда и роста профессионального мастерства.

Статья 2. Порядок принятия и срок действия Положения.

1. Положение разрабатывается администрацией Школы при участии профсоюзной организации; обсуждается, принимается, корректируется на собрании трудового коллектива и утверждается приказом директора школы.

Статья 3. Виды премий

1. Работникам Школы выплачиваются следующие виды: премия по текущему премированию за календарный период, премия по итогам работы за год, также разовое премирование.

Статья 4. Источники премирования

1. Премии работникам Школы выплачиваются за счет средств субвенции в пределах фонда заработной платы МБОУ Углегорской СОШ.

Статья 5. Показатели премирования

1. Показатели премирования делятся на основные и дополнительные.
2. Основные показатели премирования определяют право работника образовательного учреждения на премию. В случае если результаты работы работника образовательного учреждения не достигают основных показателей премирования, то права на премию не возникает. Дополнительные показатели премирования влияют на размер начисляемой премии в сторону её уменьшения.
3. Для работников Школы устанавливаются основные показатели премирования:

Наименование должности	Основные показатели премирования	Количество баллов
Педагогические работники	1. Результативность и качество работы:	
	1.1. Достижение учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения.	1 балл
	1.2. Качество проведения учебных занятий (по результатам контроля)	1 балл
	1.3. Подготовка к олимпиадам, конкурсам, конференциям, соревнованиям: Интернет - конкурс	0,2 балла за каждый конкурс
	Очный конкурс	1 балл за каждый конкурс.
	1.4. Результативность подготовки к олимпиадам, конкурсам, конференциям, соревнованиям (наличие победителей и призеров): интернет-конкурсы	0,25 балла за каждый конкурс
	Очные конкурсы: муниципальный уровень -	4 балла за каждый конкурс
	региональный уровень	6 баллов за каждый конкурс
	общероссийский уровень	10 баллов за каждый конкурс.
	2. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы:	
	2.1. Продуктивность методической работы по предмету:	
	разработка и применение нетрадиционных методов фиксации и оценивания учебных достижений	1 балл
	разработка контрольно-измерительных материалов и проведение диагностики и мониторинга	1 балл
	разработка и внедрение авторских программ; выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	1 балл
	консультирование, рецензирование рефератов и творческих работ, руководство научно-исследовательской,	до 5 баллов

проектной деятельностью учащихся	
3. Методическая работа:	
3.1. Наставничество молодых педагогов	1 балл
3.2. Обобщение опыта работы учителя	1 балл
3.3. Представление собственного педагогического опыта по теме для самообразования:	
на ШМО или на сайте школы	1 балл
3.4. Проведение открытых уроков, мастер-классов (школьный уровень)	3 балла
4. Подготовка и проведение внеклассных мероприятий:	
4.1. Личное участие в мероприятиях:	
разработка и проведение внеклассного мероприятия (наличие разработки)	1 балл
4.2. Организация и проведение предметных недель	3 балл
5. Общественная оценка деятельности учителя:	
5.1. Благодарственные письма: за участие или победу в Интернет-конкурсе	0,25 балла за каждый конкурс
за участие или победу в профессиональном конкурсе муниципального уровня	до 3 баллов (за участие 1 балл, за победу-3 балла) за каждый конкурс
за участие или победу в конкурсе регионального уровня	до 5 баллов (за участие 3 балла, за победу-5 баллов) за каждый конкурс
за участие или победу в российском конкурсе -	до 10 баллов (за участие 5 баллов, за победу-10 баллов) за каждый конкурс
Благодарственные письма, грамоты: муниципального уровня	3 балла
регионального уровня	5 баллов
федерального уровня	10 баллов.
5.2. Публикации педагога в средствах массовой информации	1 балл за каждую публикацию
6. За организацию и систематическое	до 4 баллов

	проведение индивидуальной работы со слабыми учащимися	
	7. За проведение индивидуальных занятий с обучающимися 9,11 классов в рамках подготовки к ЕГЭ, ОГЭ.	до 4 баллов
	8. Высокая исполнительская дисциплина	до 10 баллов
<i>Завхоз</i>	1. Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий, соответствующих требованиям СанПиН	2 балла
	2. Обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной и электробезопасности, охраны труда	2 балла
	3. Высокий уровень организации и контроля работы персонала	2 балла
	4. Полная материальная ответственность	2 балла
	5. Высокий уровень исполнительской	до 8 баллов
<i>Старшая вожатая</i>	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	до 10 баллов
<i>Секретарь-машинистка</i>	1. Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 6 баллов
<i>Педагог-библиотекарь</i>	1. Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 6 баллов
<i>Обслуживающий персонал (уборщик производственных помещений, лаборант, дворник, рабочий по обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, кочегар, гардеробщик)</i>	1. Высокий уровень исполнительской дисциплины	До 6 баллов

4. Дополнительные показатели, влияющие на размер начисленной текущей премии в сторону её уменьшения.

№ п/п	Наименование показателей	Количество баллов
1	Нарушение Устава школы, Правил внутреннего	-5

	трудового распорядка, трудовой дисциплины.	
2	Срыв по вине работника мероприятий школы, а также подготовка не на должном уровне конкретных заданий и поручений.	-5
3	Невыполнение в установленный срок заданий и поручений администрации школы.	-3
4	Наличие выявленных нарушений по результатам проверок.	-3

Статья 6. Порядок премирования работников

1. В число премируемых входят все работники школы, включая совместителей. Премия, начисляемая одному работнику, максимальными размерами не ограничивается. Общая сумма премий, выплачиваемых работникам учреждения не должна превышать установленного фонда премирования. Премия начисляется в рублях в фиксированной сумме.
2. Работники школы могут быть не представлены к премированию.
3. Премия по текущему премированию работников производится ежемесячно или ежеквартально. Основанием для выплаты премии является приказ руководителя учреждения. Приказ о начислении премии издается на основании решения экспертного совета.
4. Размер премии каждому работнику определяется в зависимости от личного вклада работника в общие результаты школы, с учетом количества критериев оснований для премирования (статья 5) у каждого работника, количества премируемых и средств премиального фонда.
5. Премии не выплачиваются за время нахождения работников в отпуске, а так же за дни нетрудоспособности по больничному листу.
6. Премии работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, начисляются при наличии письменного распоряжения руководителя о снятии взыскания либо по истечении одного года со дня наложения взыскания.
7. Премирование руководителя учреждения, его заместителей производится приказом заведующего Отдела образования Администрации Тацинского района Ростовской области.

Статья 7. Основание не начисления премии.

Премия не начисляется в случаях:

- если результаты работы работника образовательного учреждения не достигли основных показателей премирования;

- при увольнении работника по собственному желанию в отчетном периоде без уважительных причин или за виновные действия;
- обнаружения приписок, искажения отчетности, повлиявших на конечный результат деятельности учреждения, в том числе финансовой;
- не обеспечения сохранности имущества;
- появления на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения.

Статья 8. Премирование по результатам работы за год.

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.
2. Право на премию по итогам года имеют работники, проработавшие полный календарный год.