



<p><b>СОГЛАСОВАНО</b></p> <p>Председатель профсоюзного комитета И.П. Вышкворок протокол от 30.08.2024 г. № 8</p> 	<p><b>УТВЕРЖДАЮ</b></p> <p>Директор МБОУ СОШ с.Первомайское Е.Б.Павлюк протокол от 30.08.2024 г. № 97 п. 1</p> 
--	---

## ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

### муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с.Первомайское» Михайловского муниципального района

#### 1. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников МБОУ СОШ с. Первомайское Михайловского муниципального района (далее по тексту «Положение») разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, постановления администрации Михайловского муниципального района от 29.01.2024 г. № 100-па «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений Михайловского муниципального района Приморского края», Устава муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Первомайское» Михайловского муниципального района, Коллективного договора и определяет условия материального поощрения работников школы.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок применения материального стимулирования и определяет его размеры. Положение направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников МБОУ СОШ с. Первомайское за своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей, на усиление в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышение качества образовательного процесса, укрепление и развитие материально-технической базы школы. Поощрение работников производится в зависимости от результатов труда.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием в школе.

1.4. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы в размере до 2-х должностных окладов с выплатой компенсационного характера, которые устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом педагогической нагрузки.

1.4.1. Выплаты компенсационного характера включает в себя:

1.4.1.1. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждений применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока.

1.4.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством: районный коэффициент – 30 процентов;

1.4.1.3. процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка

1.4.1.4. процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи (*молодых специалистов*), проживших не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающих в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка

1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и договорных обязательств.

1.6. Стимулирование административно-управленческого персонала, в том числе директора школы, за педагогическую деятельность (преподавание часов по тарификации) осуществляется на общих основаниях.

1.7. Премирование работников школы производится по итогам работы за месяц, четверть, полугодие, учебный или календарный год, при наличии оснований.

1.8. Решение о премировании работников принимается на основании предложений совета трудового коллектива, административным советом школы и оформляется приказом директора.

1.9. В число премируемых входят все работники школы. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания.

2.0. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

## **2.1. Порядок премирования.**

2.1. Размер премии работнику определяется приказом руководителя образовательного учреждения, но не более двух окладов работника, который издается на основании решения премиальной комиссии.

В состав премиальной комиссии входят:

- руководитель учреждения;
- председатель профсоюзного комитета школы;
- 2-3 рядовых члена коллектива.

2.2. Комиссия избирается общим собранием трудового коллектива. Предложения по конкретным размерам премирования готовятся администрацией учреждения и выносятся на обсуждение премиальной комиссии. Комиссия обсуждает итоги деятельности работников за премируемый период. Комиссия носит согласовательный характер.

2.3. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола руководитель издает приказ о премировании работника.

### **3. Цели и задачи установления премий. Основания премирования работников школы. Порядок определения суммы премий.**

3.1. Премирование может осуществляться за месяц, квартал, учебный год, календарный год, как в размере должностных окладов, так и в фиксированной сумме, но не более 2-х должностных окладов одновременно.

3.2. Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдении трудовой дисциплины.

3.3. Установлением премий работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:

- .. стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;
- .. повышение качества работы;
- .. обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- .. стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей
- .. усиление правовой и социально – экономической защиты работников.

3.4. Основаниями премирования работников образовательного учреждения являются:

- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;
- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, его заместителей;
- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка;
- выполнение всех обязательств образовательной организации.

## 4. Критерии премирования

4.1. Единовременные выплаты (премирование) устанавливаются педагогическим работникам:

4.1.1. за победы образовательного учреждения в конкурсах регионального и федерального уровней;

4.1.2. исполнение муниципального задания;

4.1.3. отсутствие обучающихся не посещающих образовательные учреждения по неуважительным причинам;

4.1.4. подготовка победителей и призеров регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников;

4.1.5. подготовка победителей и призеров конкурсов (наличие побед и призовых мест) конференций и др. мероприятий, проводимых в рамках мероприятий Министерством образования и науки РФ, министерством образования Приморского края, районных мероприятий среди обучающихся;

4.1.6. высокий уровень проведения значимых мероприятий на базе ОУ муниципального и краевого уровней;

4.1.7. развитие педагогического творчества (победители или призеры среди педагогов и руководителей в конкурсах, конференциях, смотрах, проводимых в рамках мероприятий Министерством образования РФ, министерством образования Приморского края, управлением по вопросам образования района);

4.1.8. отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов;

4.1.9. результаты итоговой аттестации выпускников 9-х классов (успеваемость) русский язык (%), математика (%);

4.1.10. количество выпускников, получивших по результатам ЕГЭ 70-100 баллов;

4.1.11. развитие образовательных услуг в учреждении;

4.1.12. организация дополнительных платных услуг;

4.1.13. организация своевременного повышения квалификации педагогических работников;

4.1.14. доля педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию 50% и более;

4.1.15. высокий уровень организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспериментально-методический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);

4.1.16. регулярное участие в мероприятиях различного уровня, представление опыта работы;

4.1.17. активное участие в инновационной деятельности учреждения, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ (элективных курсов), использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов, разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической и руководящей деятельности;

4.1.18. привлечение внебюджетных средств на развитие образовательного учреждения;

4.1.19. активное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, высокое качество подготовки и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся;

4.1.20. эффективность воспитательной работы по профилактике правонарушений;

4.1.21. привлечение детей и подростков, состоящих на учете в инспекции по делам несовершеннолетних, к занятиям в объединениях дополнительного образования (кружки, спортивные секции и т.д.);

4.1.22. эффективность работы по предупреждению детского травматизма во время учебно-воспитательного процесса;

4.1.23. организация индивидуальных занятий с одаренными детьми;

4.1.24. за отсутствие нарушений безопасности жизнедеятельности, правил техники безопасности и пожарной безопасности.

#### **4.1.2. Заместителям директора по учебно-воспитательной работе, по обеспечению безопасности за:**

4.1.2.1. высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации и высокие результаты по качеству обучения и уровню обученности (не ниже районного);

4.1.2.2. за участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности школы,

4.1.2.3. высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы;

4.1.2.4. качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой;

4.1.2.5. сохранение контингента обучающихся;

4.1.2.6. высокий уровень аттестации педагогических работников школы;

4.1.2.7. качественную организацию профилактической работы;

4.1.2.8. высокий уровень исполнительской дисциплины;

#### **4.1.3. Заведующую хозяйством за:**

4.1.3.1. обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы;

4.1.3.2. высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

4.1.3.3. высокий уровень исполнительской дисциплины.

#### **4.1.4. Обслуживающему персоналу за:**

4.1.4.1. высокое качество работы;

4.1.4.2. увеличение объема работ;

4.1.4.3. оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок.

**4.1.5. Секретарю руководителя за увеличение объема работы связанной с делопроизводством, кадровым работам.**

### **5. Основания для лишения премирования.**

Основаниями для лишения единовременного (разового) премирования могут быть:

- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей и обучающихся на педагогов (низкое качество воспитательной и учебной работы, невнимательное отношение к детям) и персонал (невнимательное отношение к детям)
- низкий (ниже районного) результат по предмету на ГИА и ЕГЭ;
- халатное отношение к учебно-материальной базе;
- детский травматизм по вине (недосмотру) работника школы;
- рост детской заболеваемости, связанной с нарушениями санитарного режима, режима питания и прочего;
- высокий уровень заболеваемости работника (злоупотребление больничными листами)
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей,

предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;

- невыполнение производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности, пожарной безопасности;
- нарушение установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами требований оформления документации и результатов работ;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- невыполнение приказов, указаний и поручений администрации школы;
- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения

### **6.Заключительные Положения.**

6.1. С инициативной о премии работникам образовательного учреждения могут выходить родители учащихся (лица их заменяющие), общественность.