

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«АЛЕКСЕЕВО-ТУЗЛОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»  
РОДИОНОВО-НЕСВЕТАЙСКОГО РАЙОНА  
(МБОУ «АЛЕКСЕЕВО-ТУЗЛОВСКАЯ СОШ»)**

---

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора  
МБОУ «Алексеево-Тузловская СОШ»  
№ 111 от 05.12.2019г.

СОГЛАСОВАНО

заседанием профсоюзного комитета  
протокол № 2 от 05.12.2019г.

**Положение  
о премировании работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
Родионово-Несветайского района «Алексеево-Тузловская средняя  
общеобразовательная школа»**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение о премировании работников МБОУ «Алексеево-Тузловская СОШ» (далее по тексту - «образовательное учреждение») устанавливает порядок и условия премирования работников образовательного учреждения и распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих на момент принятия образовательным учреждением в установленном настоящим Положением порядке решения о премировании по основному месту работы и по совместительству.

1.2. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.3. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность образовательного учреждения и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательного учреждения и других факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

1.4. Премирование работников производится на основании приказа руководителя образовательного учреждения. Решение о премировании работников, размерах премирования, равно как и их отмена или изменение во всех случаях принимается руководителем образовательного учреждения в соответствии с настоящим Положением по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

1.5. Сумма вознаграждения работников максимальными рамками не ограничивается.

1.6. Для подготовки приказа руководителя по выплате премии педагогическим работникам создаётся экспертная комиссия, состоящая из представителей администрации, руководителей школьного МО, профсоюзного комитета. Состав группы не может быть менее трёх человек.

1.6. Положение о премировании разрабатывается администрацией школы; обсуждается, принимается, корректируется на собрании трудового коллектива; утверждается директором.

1.7. В дальнейшем настоящее Положение предусматривает в себе изменения и корректировку.

1.6. Согласно Положения об оплате труда работников МБОУ «Алексеево-Тузловская СОШ» источником премий является: премиальный фонд, составляющий 5% от планового фонда оплаты труда. Учреждение вправе увеличивать премиальный фонд за счет экономии по фонду оплаты труда или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

## **2. Виды премий и распределение премиального фонда.**

2.1. В образовательном учреждении может осуществляться текущее и единовременное премирование.

2.2. Текущее премирование может осуществляться по итогам работы за определенный период времени (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год и др.) в случае достижения работником высоких производственных показателей труда при одновременном безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором. Достижение работником высоких производственных показателей определяется в установленном порядке в соответствии с критериями премирования, установленными в Разделе 4 настоящего Положения.

2.3. При принятии руководителем решения о выплате текущей премии, премиальный фонд по категориям работников школы распределяется следующим образом:

2.3.1. 50% фонда - на премирование педагогических работников, в том числе учителей, из него до 50% на единовременное премирование (принимается решением экспертной комиссии);

2.3.2. 5% фонда - на премирование учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (принимается решением руководителя ОО);

2.3.3. 20% фонда - на премирование административно-управленческого персонала (принимается решением руководителя ОО);

2.3.4. 25% фонда - составляет фонд директора, используемый на премирование особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, за высокие показатели и исполнительскую дисциплину, а так же юбиляров, директора, неработающих в школе пенсионеров. Решение о премировании из директорского фонда принимается руководителем ОО. Сумма экономии премиальных фондов за текущий период может быть перераспределена между сотрудниками ОУ в рамках

определенной категории (для педагогических работников) или между другими категориями (кроме педагогических работников).

2.4. Единовременное премирование из фонда педагогических работников (п.2.3.1) может быть перераспределено между сотрудниками по решению экспертной комиссии.

2.5. Единовременное премирование (разовые премии) может осуществляться в отношении любого работника организации:

- за качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных работ, разовых заданий руководства;
- за напряженность и интенсивность выполняемой работы;
- за результативное участие в мероприятиях, способствующих проявлению учебных и внеучебных достижений обучающихся.
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям (за разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение образовательной деятельности, экономию энергии, улучшение условий труда, техники безопасности и др.);
- по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилей образовательного учреждения и др.);
- по случаю торжественного события в личной жизни работника (юбилейная дата со дня рождения, свадьба, рождение ребенка, выход на пенсию и др.);

2.6. Совокупный размер текущего и единовременного премирования работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения образовательного учреждения.

2.7. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

### **3. Условия премирования.**

4.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а так же объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

4.2. 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 учебного года.

4.3. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений, администрация ОУ представляет на рассмотрение экспертной комиссии и профсоюзного комитета информацию для принятия решения о частичном или полном неначислении работнику текущей премии и (или) единовременной (разовой) премии.

#### 4. Показатели премирования.

##### 4.1. Оценочный лист учителя:

Критерии		Баллы
1.	За подготовку к ЕГЭ:	10
	Результаты ЕГЭ обязательные (без пересдачи): (с пересдачей):	10 5
	по выбору (без пересдачи):	10
2.	За подготовку к ОГЭ:	10
	Результаты ОГЭ (без пересдачи): (с пересдачей):	10 5
3.	Охват детей при выборе предмета на ОГЭ	<b>16 (за 1ч.)</b>
4.	Индивидуальная профилактическая работа классных руководителей с н/л детьми «группы риска» (качественное ведение документации, наличие индивидуальных карт развития ребенка и т.д.): - за каждого ребенка «группы риска» - за каждого ребенка, состоящего на ВШК - за каждого ребенка, состоящего на КДН	<b>16.</b>
		<b>16.</b>
		<b>16.</b>
5.	Организация месячника оборонно-массовой и спортивной работы	5б.
6.	Участие педагога в различных конкурсах педагогического мастерства («Учитель года», «Самый классный классный», «Лучшие учителя России» и др.): Участие: - муниципальный этап:	<b>10б.</b>
7.	Личное участие педагога в общешкольных делах, благоустройстве школы и территории.	<b>от 1 до 10</b>
8.	Участие в работе летнего оздоровительного лагеря:	
	- работа в ЛОЛ в качестве начальника лагеря	<b>5</b>
	- в качестве вожатой	<b>3</b>
	- работа в ЛОЛ в качестве педагога	<b>2</b>
9.	Организация Дня здоровья, походов, экскурсий, экскурсионно-развлекательных поездок (за пределами района): - организация	<b>5б.(1-дн.), 10б.(мн.дн.)</b>
	- участие в проведении	<b>3б. (1-дн.), 5б. (мн.дн.)</b>
10.	Индивидуальные показатели учителя при сдаче норм ГТО:	

	- золотой значок:	<b>10</b>
	- серебряный значок:	<b>5</b>
	- бронзовый значок:	<b>3</b>
11.	Организация летнего трудоустройства детей	<b>1б. за каждого обуч-ся</b>
12.	Организация оздоровления обучающихся (санатории, профилактории)	<b>2б. за каждого обуч-ся</b>

Примечание:

В случае если сотрудники занимали одну и ту же должность, баллы распределяются пропорционально отработанному времени между сотрудниками к полному премиальному периоду.

## 5.2. Прочие работники:

- за разработку новых программ, нормативной документации, положений,
- за освоение и использование в работе средств программного обеспечения
- отличное состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;
- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;
- подготовку образовательного учреждения к новому учебному году и к зиме;
- соблюдение единых требований и личной дисциплины;
- качественное и быстрое выполнение особо важных поручений администрации.

5.3. Премирование заместителей директора осуществляется по итогам работы поквартально (по концу года) и производится из премиального фонда, предусмотренного на премирование руководителей (размер премии – 100%), заместителей руководителя и главного бухгалтера (от 100% до 50%).

5.3.1. Директор образовательного учреждения определяет размер премий заместителям и главному бухгалтеру.

5.3.2. Размер премии заместителям директора зависит от наличия финансовых возможностей премиального фонда, не является обязательным и не может быть постоянным.

5.3.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу заместителя директора, так и в абсолютном размере.

## 6. Успешное и добросовестное исполнение педагогическими работниками своих должностных обязанностей:

- Без замечаний – размер премии 100%;

- Одно замечание – 75%;
- Два замечания – 50%.
- При наличии трёх и более замечаний – премия не выплачивается.

## **7. Порядок определения размера премии.**

7.1. Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объёма нагрузки.

7.2. Оценка качества работы педагогов осуществляется самим работником, экспертной комиссией и руководителем образовательного учреждения. Предложения по показателям премирования по итогам полугодия представляются экспертной комиссии педагогическим работником в виде оценочного листа. После обсуждения итогов деятельности работников, члены экспертной комиссии утверждают или вносят предложения об изменении количественных показателей, которые выражены в баллах качества и характеризуют эффективность работы каждого.

Итоговые баллы за качество работы служат основой для последующего текущего премирования и могут корректироваться на основании промежуточной оценки качества педагогического работника образовательного учреждения, которую проводит экспертная комиссия в I и III кварталах текущего года.

7.3. Методика определения персонального размера премии по итогам полугодия педагогическим работникам:

7.3.1. по результатам контроля для каждого работника определяются баллы качества по каждому показателю премирования, находится их общая сумма;

7.3.2. итоговые баллы качества суммируются по всем премируемым работникам;

7.3.3. определяется цена одного балла качества путем деления размера педагогического фонда, за вычетом сумм, выделенных на единовременное премирование, на сумму баллов качества всего педагогического коллектива.

7.3.4. премия в денежном выражении определяется умножением числа баллов качества премируемого на денежную сумму, приходящуюся на 1 балл.

Принято собранием трудового коллектива