СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДАЮ
Начальник Управления образования Славкино администрации Малосердобинского района _____ Марменкова И.А.	Директор МБОУ СОШ с.Старое _____ Иванова И.П. приказ № 42 от 31.08.2020г.

Положение
о премировании работников

МБОУ СОШ с. Старое Славкино

2020г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает условия и порядок премирования работников МБОУ СОШ с. Старое Славкино.

1.2. Настоящее Положение подготовлено в соответствии с требованиями и положениями:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- региональных нормативных правовых актов;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- МБОУ СОШ с. Старое Славкино.
- коллективного договора между администрацией и работниками образовательной организации.

1.3. Под премированием понимается выплата работникам МБОУ СОШ с. Старое Славкино денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад, выплаты стимулирующего характера и повышающих коэффициентов, предусмотренные нормативными правовыми актами, Положением об оплате труда работников образовательной организации, Положением о надбавках и доплатах работникам образовательной организации и иными локальными нормативными актами, а также трудовыми договорами работников.

1.4. Настоящее положение вводится в целях мотивации, усиления материальной заинтересованности работников образовательной организации, достижения лучших результатов деятельности, повышения качества выполнения работ и поставленных задач, достижения поставленных целей, своевременного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и повышения уровня ответственности за выполняемую работу, создания условий для проявления творческой активности каждого работника.

1.5. Премиальные выплаты не являются гарантированными выплатами, предоставляемыми образовательной организацией работникам.

1.6. Премирование работников по результатам их труда является правом, а не обязанностью руководства образовательной организации и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательной организации и прочих факторов.

1.7. Настоящее Положение распространяется на работников образовательной организации, занимающих штатные должности на условиях основной работы или внутреннего совместительства. В отдельных случаях положения настоящего локального нормативного акта применяются для работников, осуществляющих педагогическую или иную работу в

образовательной организации по совместительству на основе трудового договора за качественные показатели в труде или за конкретные достижения.

1.8. Премии могут выплачиваться:

а) за счет бюджетных средств из экономии фонда оплаты труда в пределах, установленных учредителем и полученных образовательной организации бюджетных средств для осуществления образовательной, методической, научной и иной уставной деятельности;

б) из внебюджетных средств, фактически полученных образовательной организацией, в пределах фонда оплаты труда и премиального фонда, предусмотренного соответствующими сметами по подразделениям и централизованным внебюджетным средствам;

в) за счет внебюджетных средств, полученных от экономии по соответствующим направлениям деятельности образовательной организации;

г) других средств, предусмотренных действующим законодательством.

1.9. Премирование работников может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренными для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств образовательной организации по выплате должностных окладов, ставок заработной платы, а также установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера, без ущерба для основной деятельности образовательной организации.

1.10. Для определения видов и размера премии в школе создается комиссия по распределению премии. Директор школы представляет в комиссию аналитическую справку о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для премирования.

1.11. Все виды премиальных выплат устанавливаются приказом директора школы на основании решения комиссии.

2. Порядок премирования

2.1. Премиальные выплаты устанавливаются либо в процентах от величины должностного оклада (без учета установленных администрацией постоянных надбавок к должностному окладу) по каждому основанию для премирования, либо фиксированной суммой в пределах норм ФОТ.

2.2. Премирование осуществляется

- по итогам работы за месяц, квартал, год, учебный год в случае достижения работником высоких производственных показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором,

- в связи с профессиональным праздником, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

Ограничения по количеству премиальных выплат в течение года не устанавливается.

2.3. Выплата премии осуществляется в дни выдачи заработной платы за истекший месяц, если иное не оговорено приказом руководителя образовательной организации.

2.4. Премирование руководителя образовательной организации по итогам работы осуществляется комиссией по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формируемой учредителем. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия премирования и депремирования руководителя образовательной организации, полномочия комиссии по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формы, сроки и порядок представления образовательной организацией отчетности о выполнении указанных показателей и критериев оценки эффективности деятельности определяются приказом учредителя.

2.5. Вне зависимости от применения к работникам мер дисциплинарного взыскания решением комиссии по назначению премиальных выплат премия не назначается (полностью или частично) в случаях:

- невыполнения установленных критериев для назначения стимулирующих выплат;
- правонарушений, совершенных в процессе осуществления своей деятельности;
- ненадлежащего исполнения или неисполнения своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- нарушения трудовой дисциплины;
- наличия письменных претензий к результатам выполнения работ;
- причинения материального ущерба образовательной организации;
- использования непедагогических методов воспитания, применение методов физического и психического насилия над личностью обучающегося, а также антигуманных, аморальных и опасных для жизни или здоровья методов обучения;
- не предоставления в установленные сроки учебно-методической, планово-отчетной и иной документации;
- увольнения работника до истечения календарного периода (месяца, квартала, полугодия, года).

2.6. Основаниями премирования работников МБОУ СОШ с. Старое Славкино являются:

- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;
- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора, 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.

Основание для премирования	Процент	Сумма
Педагогические работники (учителя, воспитатели ГПД, педагоги дополнительного образования)		
- эффективность обеспечения доступности и качественного образования;	До 100%	До 30000,00
- качество и высокий уровень обучения, преподавания, воспитания;	До 100%	До 30000,00
- распространение педагогического опыта и достижений через проведение семинаров, мастер-классов, конференций и т.д.;	До 100%	До 30000,00
- эффективность проведения воспитательной работы;	До 100%	До 30000,00
- обеспечение условий, направленных на безопасность участников образовательного процесса;	До 100%	До 30000,00
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации;	До 100%	До 30000,00
- развитие материально-технической базы образовательной организации (изготовление стендов, комплектов плакатов, действующих макетов, реконструкция кабинета и др.);	До 100%	До 30000,00
- подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, спортивных соревнований;	До 100%	До 30000,00
- активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;	До 100%	До 30000,00
- интенсивность, напряженность и высокие результаты работы;	До 100%	До 30000,00
-участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, организация и проведение семинаров, совещаний, конференций;	До 100%	До 30000,00
-использование здоровьесберегающих технологий на уроке и внеурочной деятельности;	До 100%	До 30000,00
-участие в жизни села, школы, района;	До 100%	До 30000,00
- организация работы пришкольного оздоровительного лагеря;	До 100%	До 30000,00
Бухгалтерия		
- своевременное и качественное представление отчетности;	До 100%	До 25000,00

- оперативность и безошибочность в работе с бухгалтерской документацией;	До 100%	До 25000,00
- высокая исполнительская дисциплина	До 100%	До 25000,00
- подготовку информационных материалов для busgov;	До 100%	До 25000,00
- отсутствие замечаний, предписаний контролирующих органов;	До 100%	До 25000,00
- высокий уровень ведения документации;	До 100%	До 25000,00
- оперативность и безошибочность в работе с бухгалтерской документацией;	До 100%	До 25000,00
- увеличение объема работ в связи с предоставлением отчетности;	До 100%	До 25000,00
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;	До 100%	До 25000,00
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);	До 100%	До 25000,00
Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, сторож, повар, водитель школьного автобуса)		
- эффективность работы по экономии электроэнергии, воды;	До 100%	До 20000,00
- увеличение объема работ в связи с ремонтными работами;	До 100%	До 20000,00
- оперативность в устранении аварийных ситуаций;	До 100%	До 20000,00
- систематическое содержание участка в соответствии с требованием СаНПин, качественная уборка помещений;	До 100%	До 20000,00
- высокая исполнительская дисциплина;	До 100%	До 20000,00
- образцовое содержание территории школы;	До 100%	До 20000,00
- качественное выполнение ремонтных работ;	До 100%	До 20000,00
- участие в организации и проведении мероприятий, в том числе во внерабочее время;	До 100%	До 20000,00
- подготовка школы к новому учебному году, работа в зимних условиях, работа по благоустройству школы	До 100%	До 20000,00
- обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, транспортного средства;	До 100%	До 20000,00
- качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей;	До 100%	До 20000,00

3. Заключительные положения

5.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Руководителем Учреждения по мере необходимости.