

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №3»**

---

<b>Согласовано</b> с общим собранием работников  Протокол № 2 от 29.12.2020	<b>Утверждаю</b>  Приказ № 405-од от 30.12. 2020 г
--	--

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о премировании работников**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 3» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее положение предусматривает порядок и условия выплаты работникам дополнительно к заработной плате материального поощрения в виде премий за надлежащее выполнение трудовых функций при соблюдении ими условий премирования.

1.3. Под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы. Премирование работников производится при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Размер премии максимальным размером не ограничен, от стажа работы не зависит.

1.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работников школы создаётся экспертная комиссия, в состав которой входят: администрация, руководители методических объединений, председатель профсоюзного комитета. Размер премии каждому работнику учреждения определяется в соответствии с решением комиссии. Предложения по количественным показателям премирования представляются администрацией школы.

1.5. Премирование осуществляется на основании индивидуальной оценки труда каждого работника заместителем директора, курирующего данное направление деятельности в обеспечении повышения качества образовательной деятельности учреждения.

1.6. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов при условии присутствия на заседании комиссии не менее 2/3 от состава комиссии.

1.7. Премии выплачиваются из фонда оплаты труда Работодателя.

**II. Порядок премирования**

2.1. Основанием для установления премирования работникам учреждения являются показатели пункта 4 настоящего Положения.

2.2. Премии выплачиваются работникам учреждения, состоящим в штате учреждения, а также работникам, с которыми заключен срочный договор и (или) принятыми по совместительству.

2.3. Премирование работников производится на основании приказа директора школы (по решению комиссии), устанавливающего размер премии каждому работнику.

2.4. Настоящее положение предусматривает текущее и единовременное премирование. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении всех работников Учреждения по итогам ра-

боты за год и (или) в связи с государственными и профессиональными праздниками пропорционально отработанному времени.

2.5. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.6. Премия выплачивается в срок, установленный для выплаты заработной платы.

2.7. При дополнительном финансировании премирование осуществляется пропорционально количеству баллов, набранных по оценочному листу результативной профессиональной деятельности педагогических работников в текущем году, утвержденных приказом директора.

### III. Моральное поощрение

3.1. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды поощрения:

- объявление благодарности в приказе директора;
- награждение Почетной грамотой образовательного учреждения;
- представление к награждению Почетной грамотой Управления образования Администрации города Бийска, Почетной грамотой Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края, Министерства образования Российской Федерации;
- представление к награждению нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- представление к присвоению почетного звания;
- представление к награждению государственными наградами Российской Федерации;

3.2. Моральное поощрение осуществляется:

- за подготовку призеров предметных олимпиад, конференций научного общества учащихся, спортивных соревнований и культурных конкурсов (районных, областных);
- за совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- за лучшее классное руководство.

3.3. Моральное стимулирование осуществляется как самостоятельно, так и совместно с видами материального поощрения.

### IV. Условия премирования

Дополнительные условия премирования

Основание для материального премирования	
<b>4.1. Заместители директора по УВР, ВР</b>	
4.1.1.	Качественное исполнение трудовых обязанностей
4.1.2.	Качественное предоставление отчетности
4.1.3.	Качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий Учредителя, руководителя ОУ, контрольных органов
4.1.4.	Улучшение количественных и позитивные качественные показатели, связанные с образовательной деятельностью
4.1.5.	Отсутствие замечаний контрольных органов по результатам проверок
<b>4.2. Заместитель директора по АХР</b>	
4.2.1.	Качественное исполнение трудовых обязанностей
4.2.2.	Качественное предоставление отчетности
4.2.3.	Улучшение количественных и позитивные качественные показатели, связанные с образовательной деятельностью
4.2.4.	Выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией, и прочих специальных видов работ, уровень значимости которых определяет руководитель ОУ
4.2.5.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по направлению деятельности
<b>4.3. Преподаватель-организатор ОБЖ</b>	
4.3.1.	Качественное исполнение трудовых обязанностей
4.3.2.	Выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией, и прочих специальных видов работ, уровень значимости которых определяет

	руководитель ОУ
<b>4.4 Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс</b>	
4.4.1.	Качественное исполнение трудовых обязанностей
4.4.2.	Выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией, и прочих специальных видов работ, уровень значимости которых определяет руководитель ОУ
4.4.3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины
4.4.4.	Высокая социальная активность
4.4.5.	Высокое качество работы с трудными подростками и социально-опасными семьями
4.4.6.	Высокое качество подготовленных, организованных мероприятий муниципального /регионального уровней
4.4.7.	Развитие учебного кабинета (пополнение дидактическим, раздаточным материалом, оформление и т.д.)
4.4.8.	Плодотворная работа по реализации проектов Программы развития
4.4.9.	Отсутствие дисциплинарных взысканий
<b>4.5. Социальный педагог/логопед/психолог</b>	
4.5.1	Качественное исполнение трудовых обязанностей
4.5.2	Выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией, и прочих специальных видов работ, уровень значимости которых определяет руководитель ОУ
4.5.3.	Улучшение количественных и позитивные качественные показатели, связанные с коррекционно-развивающей деятельностью с обучающимися
4.5.4.	Качественное и своевременное предоставление отчётности
4.5.5	Отсутствие замечаний контролирующих органов по направлению деятельности
4.5.6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины
<b>4.6. Заведующая библиотекой</b>	
4.6.1.	Качественное исполнение трудовых обязанностей
4.6.2.	Выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией, и прочих специальных видов работ, уровень значимости которых определяет руководитель ОУ
4.6.3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины
<b>4.7. Старшая вожатая/ педагог дополнительного образования</b>	
4.7.1.	Качественное исполнение трудовых обязанностей
4.7.2.	Выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией, и прочих специальных видов работ, уровень значимости которых определяет руководитель ОУ
4.7.3.	Активное участие и большой вклад в реализацию проектов Учреждения, разработка и внедрение мероприятий, направленных на повышение имиджа школы.
4.7.4	Высокий уровень исполнительской дисциплины
<b>4.8. Специалист по кадрам/секретарь руководителя</b>	
4.8.1.	Качественное исполнение трудовых обязанностей
4.8.2.	Выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией, и прочих специальных видов работ, уровень значимости которых определяет руководитель ОУ
4.8.3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины
<b>4.9. Работники бухгалтерии</b>	
4.9.1.	Качественное исполнение трудовых обязанностей
4.9.2.	Выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией, и прочих специальных видов работ, уровень значимости которых определяет руководитель ОУ
4.9.3.	Качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчётности

4.9.4.	Улучшение количественных значений или позитивные качественные сдвиги показателей, связанных и с финансами
4.9.5.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета
4.9.6.	Обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам
<b>4.10. Младший обслуживающий персонал</b>	
4.10.1.	Качественное исполнение трудовых обязанностей
4.10.2.	Выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией, и прочих специальных видов работ, уровень значимости которых определяет руководитель ОУ
4.10.3.	Отсутствие замечаний со стороны административных работников, наличие позитивных отзывов о работе.
<b>4.11. Работники школы</b>	
4.11.1.	Премирование к праздничным дням
4.11.2.	Вознаграждение работникам по итогам годовой работы из фонда, образуемого за счет экономии ФОТ
4.11.3.	Активная работа в профкоме учреждения
<b>4.12. Работники дошкольного уровня образования</b>	
4.12.1	Качественное исполнение трудовых обязанностей
4.12.2	Выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией, и прочих специальных видов работ, уровень значимости которых определяет руководитель ОУ
4.12.3	Отсутствие замечаний со стороны административных работников, наличие позитивных отзывов о работе.
4.12.4	Большой вклад в реализацию проектов Программы развития Учреждения
4.12.5	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж ОУ у родителей и общественности
4.12.6	Высокое качество и большой объем проведения ремонтных работ по подготовке к новому учебному году
4.12.7	Высокий уровень исполнительской дисциплины
4.12.8	Высокая социальная активность
4.12.9	Высокое качество работы с семьями в социально-опасном положении

#### **IV. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишения**

- 4.1. Нарушение Устава учреждения; Правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей, должностных инструкций по охране труда.
- 4.2. Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся.
- 4.3. Премирование работника не производится при наличии у него любого дисциплинарного взыскания.

#### **V. Порядок принятия и срок действия положения**

- 5.1. Положение может быть изменено только решением общего собрания работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 3».
- 5.2. Срок действия Положения не ограничен. Положение действует до принятия следующего Положения.