

«Согласовано»  
на профсоюзном собрании  
МБОУ Глубочанской СОШ № 8  
Председатель ПК М.И. Крамарова Л.Ф.  
протокол от 29.04.2022 года №2

«Утверждаю»  
Директор МБОУ Глубочанской СОШ №8  
Андреева Л.Н.  
приказ от 29.04.2022 года № 50



## Положение о премировании работников

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее положение регулирует порядок премирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Глубочанской средней общеобразовательной школы № 8, как фактора усиления заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества образовательного и воспитательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров, материальную поддержку остро нуждающихся работников.

1.1. Премирование работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Глубочанской средней общеобразовательной школы № 8 производится по итогам работы (за квартал, полугодие, год; в процентном выражении или в фиксированной сумме).

Источником премии являются:

- работникам учреждений осуществляются персональные выплаты по итогам работы в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда при наличии экономии фонда оплаты труда, из них 1,5 процента - на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера
- средства экономии по фонду оплаты труда и по другим статьям расходов или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

1.2. Руководитель муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Глубочанской средней общеобразовательной школы № 8 премируется на основании Положения о премировании руководителей образовательных учреждений.

### 2. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ ПРЕМИЙ.

2.1. Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с порядком о премировании.

2.2. Система показателей и условия премирования разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учётом мнения выборного профсоюзного органа работников.

2.3. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

- Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.
- Инициативу, творчество и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.
- Участие в течение года в выполнении особо важных работ и мероприятий.

2.4. Премия по результатам работы за квартал, полугодие, год начисляется по фактически отработанному времени за календарный период. Разрешается премирование по результатам выполнения разовых и иных поручений, а также в других случаях.

2.5. При увольнении работника по уважительной причине (в порядке перевода, в связи с сокращением численности, в связи с выходом на пенсию по всем основаниям, в связи с призывом на военную службу, поступлением в учебное заведение) премирование производится на общих основаниях.

2.6. Премия начисляется на должностной оклад.

2.7. Право на премию по итогам работы за год имеют:

- работники, проработавшие полный календарный год и состоящие в списочном составе на конец года (исключение - кочегары, принятые на определенный срок);

- работники, (включая женщин, ушедших в отчетном году в декретный отпуск, а также вышедших из отпуска по уходу за ребенком), при увольнении по уважительной причине (в порядке перевода, в связи с сокращением численности, в связи с выходом на пенсию по всем основаниям, в связи с призывом на военную службу, поступлением в учебное заведение, принятых на определенный срок - кочегары) - с выплатой премии пропорционально отработанному в году времени;
- работники-совместители, на усмотрение руководителя и по согласованию с профсоюзным комитетом.

### 3. УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИЙ.

Руководитель учреждения представляет в профком аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, являющейся основанием для премирования работников, педагогов, обслуживающего персонала. Комитет принимает решение об установлении, размере выплаты открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола руководитель издаёт приказ о премировании работников. Премирование работников учреждения по итогам работы за квартал, полугодие или год производится на основании приказа руководителя учреждения в следующих случаях:

#### Педагогическим работникам:

- 3.1. За достижение обучающимися высоких показателей, рост качества образованности - до 200% от должностного оклада;
- 3.2. Участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ - до 300% от должностного оклада;
- 3.3. Высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий - до 200% от должностного оклада;
- 3.4. Проведение мероприятий по профилактике зависимостей - до 100% от должностного оклада;
- 3.5. Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы - до 200% от должностного оклада;
- 3.6. Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины - до 100% от должностного оклада;
- 3.7. Эффективное использование на уроке и во внеклассной работе здоровьесберегающих технологий - до 200% от должностного оклада;
- 3.8. Применение на уроках информационных технологий - до 100% от должностного оклада;
- 3.9. За организацию летней оздоровительной работы - до 100% от должностного оклада;
- 3.10. Высокое качество методической работы - до 100% от должностного оклада;
- 3.11. Высокий уровень решения конфликтных ситуаций - до 100% от должностного оклада.
- 3.12. За организацию сотрудничества с родителями - до 100% от должностного оклада;
- 3.13. Образцовое содержание и развитие кабинета - до 100% от должностного оклада;
- 3.14. Высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе совещаний и т.д.) - до 100% от должностного оклада;
- 3.15. Успешное руководство выпускными классами - до 200% от должностного оклада;
- 3.16. Качественная работа в оздоровительном лагере - до 100% от должностного оклада;
- 3.17. Оформительские работы - до 100% от должностного оклада;
- 3.18. Содействие школьному самоуправлению - до 100% от должностного оклада;
- 3.19. Качественное дежурство по школе - до 100% от должностного оклада;
- 3.20. Результативная работа по адаптации обучающихся - до 200% от должностного оклада;
- 3.21. Профессиональная ответственность - до 100% от должностного оклада;
- 3.22. Обслуживание компьютеров - до 100% от должностного оклада;
- 3.23. Подготовка информационных материалов для сайта школы - до 200% от

должностного оклада;

3.24. Организация профессиональной ориентации - до 100% от должностного оклада;

3.25. Подготовка обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам - до 300% от должностного оклада;

3.26. За выполнение работы по наставничеству - до 100% от должностного оклада;

3.27. За результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися - до 300% от должностного оклада;

3.28. За обеспечение безопасной перевозки детей - до 100% от должностного оклада;

3.29. За участие в государственной итоговой аттестации в 9 и 11 классах в качестве организаторов в аудитории и вне аудитории - до 100% от должностного оклада.

3.30. Педагогам дополнительного образования за результативность кружковой работы - до 100% от должностного оклада.

3.31. За расширение сферы деятельности и качественную работу:

- уход за клумбами на участке школьного двора - до 100% от оклада;

- косметический ремонт в помещениях и на территории школьного двора - до 100% от оклада;

3.32. За активное участие в общественных мероприятиях, проводимых в учреждении - до 100% от должностного оклада;

3.33. За качественное ведение документации - до 100% от должностного оклада;

3.34. За своевременность подготовки отчетов, документации - до 200% от должностного оклада;

3.34. За оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей - до 100% от должностного оклада.

#### **Инженеру-электронику:**

3.35. За организацию бесперебойной работы компьютерной техники - до 100% от должностного оклада;

3.36. Качественное техническое сопровождение и обновление сайта образовательной организации в сети Интернет - до 200% от должностного оклада;

3.37. Выполнение работы по подготовке программ к отладке и проведению отладки и осуществление запуска отлаженных программ и ввод исходных данных - до 200% от должностного оклада.

#### **4. ПОКАЗАТЕЛИ, УЧИТЫВАЕМЫЕ ПРИ ОЦЕНКЕ ТРУДА.**

4. Единовременное премирование работников Учреждения производится на основании приказа руководителя в следующих случаях:

4.1. к профессиональному дню работников учреждения - до 200% от должностного оклада;

4.2. к юбилейным датам сотрудников - до 100% от должностного оклада.

4.3. по итогам года. Премирование по итогам года производится по конечным результатам учебно-воспитательной работы, укреплению материально-технической базы школы, при отсутствии замечаний, наказаний в течение учебного года. Размеры поощрений устанавливаются в зависимости от личного вклада каждого работника - до 300% от должностного оклада.

При выходе на пенсию, сотрудникам, проработавшим более 25 лет (педагогам) и более 20 лет (техническому персоналу) в фиксированном размере до 5000 рублей.

4.4. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются в начале месяца, следующего за отчетным периодом.

4.5. Премияльные выплаты работникам устанавливаются от должностного оклада по итогам работы (за полугодие, год; в процентном выражении или в фиксированной сумме).

4.2. При установлении доплат и надбавок, определении размера премий работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Глубочанской средней общеобразовательной школы № 8 учитываются следующие показатели:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового

распорядка учреждения, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения

профессиональному долгу;

- выполнение особо важной работы;
- активное участие в мероприятиях, проводимых в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Глубочанской средней общеобразовательной школы № 8;
- вклад в развитие воспитательно - образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- активная работа с общественными организациями по проблемам воспитания; методическая работа, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс;
- активное участие в общественной жизни муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Глубочанской средней общеобразовательной школы № 8;
- подготовка районных мероприятий, проведение открытых занятий;
- эффективная работа с родителями.

## 5. УСЛОВИЯ ИЗМЕНЕНИЯ ИЛИ ПРЕКРАЩЕНИЯ ВЫПЛАТ ПРЕМИЙ.

5.1. Надбавки стимулирующего характера и премии могут быть изменены, либо прекращены в зависимости от показателей деятельности образовательного учреждения, личного участия работника образовательного учреждения в обеспечении образовательного процесса.

Не начисляется премия в следующих случаях:

- если результаты работы не достигли основных показателей премирования;
- при увольнении работника по собственному желанию в расчетном периоде или виновные действия;
- прогула;
- появления на работе в нетрезвом состоянии;
- необеспечения сохранности имущества.

5.2. Основанием для снижения или лишения премиальных выплат может служить:

- грубое нарушение устава образовательного учреждения, правил внутреннего трудового распорядка учреждения до 100%;
- наличие обоснованных жалоб со стороны родителей, работников учреждения до 50%;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине, возложенных на него трудовых обязанностей, поручений, заданий руководства до 100 %;
- наличие обоснованных выводов и замечаний комиссий о нарушении трудовой дисциплины, качества оказываемых услуг и пр. работником учреждения до 100%;
- резкое снижение показателей, по которым были установлены выплаты стимулирующего характера до 50%;
- наличие дисциплинарного взыскания (замечание или выговор, действующие в течение календарного года) до 100%;
- прочие основания, следствием которых явилось ухудшение образовательной, финансовой, хозяйственной деятельности учреждения до 100%.

5.3. Основанием для назначения премиальных выплат может служить снятие с работника дисциплинарного взыскания.