

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
МОУ Первомайской СОШ № 5
_____ М.В. Пляскина
30.08.2019

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МОУ Первомайской СОШ № 5
_____ Н.В. Мальцева
30.08.2019

ПОЛОЖЕНИЕ
об премировании работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
Первомайской средней общеобразовательной школы № 5
муниципального района «Шилкинский район» Забайкальского края

1. Общие Положения.

1.1. Настоящее Положение о премировании работников Муниципального общеобразовательного учреждения Первомайской средней общеобразовательной школы № 5 (далее – Положение) разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- Приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 г. № 761н об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР»;
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» (зарегистрировано в Минюсте России 27 сентября 2007 года № 10191);
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2009 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

– Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

– Закон Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций»;

– Закон Забайкальского края от 11 июля 2013 года № 858-33К «Об отдельных вопросах в сфере образования»;

– Закон Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-33К «Об оплате труда работников образовательных учреждений Забайкальского края»;

– Постановление Правительства Забайкальского края от 09 июля 2014 года № 392 «Об утверждении Положения о доплате за работу в ночное время работникам государственных учреждений Забайкальского края»;

– Постановление Правительства Забайкальского края от 04 июня 2014 года № 322 «Об утверждении положения о надбавке за классность водителям государственных учреждений Забайкальского края»;

– Постановление Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края»;

– Постановление Правительства Забайкальского края от 2 мая 2017 года № 81 «О некоторых вопросах обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях»;

– Постановление Администрации муниципального района «Шилкинский район» 19 июня 2017 года № 264 «О некоторых вопросах обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях»;

– Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения Первомайской средней общеобразовательной школы № 5 муниципального района «Шилкинский район» Забайкальского края от 30.08.2019 года.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок применения материального стимулирования и определяет его размеры. Положение направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников Учреждения 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 образовательной деятельности, 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.

1.4. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки директором школы, администрацией школы и Комиссией по распределению стимулирующей части оплаты труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и договорных обязательств.

1.6. Стимулирование административно-управленческого персонала за педагогическую деятельность (преподавание часов по тарификации) осуществляется на общих основаниях.

1.7. Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в том числе за работу в ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда.

1.8. Положение разрабатывается администрацией школы, согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации, рассматривается на общем собрании трудового коллектива, утверждается директором школы.

2. Виды премирования

2.1. Предусматриваются следующие виды премирования:

- премиальные выплаты за специфику работы;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год;
- единовременное премирование.

2.1.1. Премиальные выплаты за специфику работы определяется условиями деятельности Учреждения и устанавливается на определенный период приказом директора школы. Критерии и показатели выплаты определены в Приложение № 3 Положения об оплате труда работников МОУ Первомайской СОШ № 5;

2.1.2. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц. Данная выплата осуществляется на основании Распоряжения Комитета образования Администрации муниципального района «Шилкинский район» «Об установлении премиальной выплаты к фонду заработной платы педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений».

Распределением финансовых средств занимается Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда на основании поданных листов самооценки педагогическими работниками своей деятельности, а также мониторинга достижений Учреждения. Показатели премирования должны отражать зависимость результатов и качества работы, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени. Перечень показателей премирования определен в Приложении 1.

В число премируемых входят педагогические работники Учреждения.

2.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год. Данное премирование осуществляется из фонда экономии заработной платы, на основании анализа трудовой деятельности работников, администрацией школы, за определенный период времени (квартал, полугодие, год). Размер премирования не должен превышать 100 % от должностного оклада работника. В число премируемых входят все работники учреждения. Перечень показателей премирования установлен в Приложении 2.

2.1.4. Единовременное премирование. В учреждении могут применяться единовременные (разовые) премии из фонда экономии заработной платы. Премирование работника по итогам работы, к праздничным датам, по случаю торжественных событий, выполнение особо важных и срочных работ в целях поощрения за оперативность и качественный результат труда на основе анализа трудовой деятельности работника в соответствии с показателями в Приложении 3. В число премируемых входят все работники учреждения. Размер премии придельным размером не ограничивается и определяется индивидуально директором школы, с учетом личного вклада работника в общие результаты деятельности Учреждения за определенный период.

2.2. Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа ППО работников.

2.3. Работникам, вновь поступившим на работу или переведенным из другого учреждения, премия за отработанное время может быть выплачена по усмотрению директора школы.

2.4. Выдача премий производится по приказу директора школы.

3. Основания для лишения премирования

3.1. Основаниями для лишения премирования могут быть:

- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, Кодекса этики и служебного поведения работников, 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 технический персонал (невнимательное отношение к участникам образовательных отношений);

- 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;
- 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 документов, отчетов, работ;
- невыполнение приказов, указаний и поручений администрации школы;
- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, недостоверность сведений и искажения отчетности;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания.

3.2. Порядок лишения премирования устанавливается трудовым законодательством.

3.3. Спорные вопросы решаются на заседании Комиссии по трудовым спорам в установленном, трудовым законодательством, порядке.

4. Заключительные Положения

4.1. Премияльные выплата, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.2. В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса РФ расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим положением, относятся к расходам на оплату труда. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, а также за счет и в пределах фонда экономии заработной платы Учреждения.

4.3. Контроль использования общего объема премирования возлагается на директора школы.

4.4. Положение распространяется на всех работников Учреждения.

4.5. Положение вступает в силу с 01.09.2019 г.

4.6. Внесение изменений и дополнений в Положение производится по предложению руководителя или коллектива Учреждения.

Приложение № 1
к Положению о премировании
от 30.08.2019 г.

Перечень показателей премирования по итогам работы за месяц

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности работников	Баллы
1	Активное участие: - в подготовке школы к новому учебному году - в подготовке кабинетов - в работе по благоустройству пришкольной территории	5-10 1-5 1-5
2	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, рекреаций, актового зала, библиотеки, музея, дизайн и эстетика оформления помещений школы и другое и пр.)	1-5
3	Создание и реализация проектов по улучшению материально-технической базы школы и пришкольной территории	10-50
4	Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей и улучшение условий труда; неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка школы, требований охраны труда и техники безопасности	1-3
5	Оформление тематических выставок	1-3
6	Организация занятости детей в каникулярное время: - внеклассное мероприятие: а) школьное б) внешкольное - экскурсионная деятельность - выход на природу - проведение консультаций по подготовке к экзаменам, олимпиадам, творческим конкурсам и др.	1-5 5-7 10-20 3-5 1-10
7	Охват детей при посещении культурно-массовых мероприятий	1-3
8	Организация работы с семьями, находящимися в СОП (наличие программ): - проведение бесед - посещение на дому - вовлечение в общественную деятельность (поручения) - организация материальной помощи - организация каникулярной занятости	1-2 3 1-2 1-3 1-3
9	Организация работы с обучающимися и их семьями, состоящими на учете ВШУ, КДН и ЗП, ПДН	1-3
10	Положительная динамика результатов коррекционно-развивающей работы с обучающимися; позитивные результаты работы с социально не защищенными категориями детей, детьми «группы риска»	3-5
11	Отсутствие правонарушений среди несовершеннолетних, самовольных уходов, пропусков занятий без уважительной причины, детского дорожно-транспортного травматизма (по вине детей)	3-5
12	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (проведение содержательного и активного отдыха, соревнований)	3-5
13	Проведение КТД на уровне школы	5-10
14	Достижения классного коллективов во внутришкольных мероприятиях, акциях, смотрах, конкурсах - участие	1-2

	-призеры, победители	3-5
15	Участие классного коллектива в конкурсах различного уровня: - муниципальный: участие призер победа - региональный: участие призер победа - всероссийский: участие призер победа	3 5 10 10 20 30 40 50 60
16	Позитивная динамика успеваемости и качества обученности обучающихся класса, 1 раз в четверть	3-5
17	Позитивная динамика и сохранение контингента обучающихся, занятых дополнительным образованием	3-5
18	Организация воспитательной работы с обучающимися (для учителя, не являющегося классным руководителем)	1-5
19	Разработка и проведение мероприятий, направленных на создание положительного имиджа школы; качественная подготовка внеклассных мероприятий с обучающимися и их родителями (законными представителями) и общественностью	5-20
20	Адаптация обучающихся 1-х и 5-х классов	3-5
21	Образовательные результаты обучающихся (по результатам контрольных мероприятий, ВПР, итоговой аттестации), 1 раз в год в конце года	10-20
22	Интенсивность труда учителей работающих в выпускных классах 1 раз в четверть, при отсутствии факультативов и элективных курсов	1 чел – 1 бал
23	Высокие результаты по предметам, наличие призеров и победителей олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций, спортивных соревнований на уровнях: Очное участие: - муниципальный - региональный - федеральный - международный Заочное участие: - муниципальный - региональный - федеральный - международный	3-10 10-20 20-30 30-40 3-5 5-10 10-15 15-20
24	Привлечение обучающихся школы к сдаче норм ГТО, через просветительскую деятельность участников образовательных отношений	1-3
25	Проведение открытых уроков: - на школьном уровне - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на всероссийском уровне	5 10 20 50
26	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника:	

	- активное участие по реализации социальных проектов, по обращению администрации - участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий - инициирование и участие в инновационной деятельности - ведение экспериментальной работы - разработка и внедрение авторских учебных программ - разработка и внедрение учебно-методических комплектов нового поколения	3-5 5-10 до 10 до 10 до 20 до 30
27	Эффективное использование современных образовательных технологий, в том числе информационных, в учебной и внеурочной деятельности	1-3
28	Организация горячего питания	1
29	Участие в организации проведения: - государственная итоговая аттестация - пришкольный лагерь - заочные олимпиады	1 день – 1 бал 1-3
30	Активное участие в общественной жизни школы; активное участие в спортивных, культурно-массовых мероприятиях различного уровня	до 5
31	Изготовление сценических костюмов к праздникам	до 5
32	Система профессионального роста педагога: - курсы повышения квалификации - очные - заочные - профессиональная переподготовка - выездные конференции, семинары, круглые столы, гражданские форумы - вебинары	10 5 50 1-3 1
33	Индивидуальное участие в профессиональных конкурсах разного уровня: 1) очные: школьные муниципальные региональные всероссийские международные 2) заочные: муниципальные региональные всероссийские международные	5-15 20-30 30-40 40-50 50-70 5-10 10-15 15-20 20-25
34	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	10
35	Ведение индивидуального сайта учителя, 1 раз в год	3
36	Представление опыта профессиональной деятельности через: - сайт - СМИ - публичные выступления - стендовая информация	3 5 5-10 3
37	Заседания в комиссиях по распределению СЧФОТ, ПМПк, Совет по профилактике, Служба медиации, по разрешению конфликта интересов, по трудовым спорам и другие	1
38	За активную постоянную готовность к замещению отсутствующих учителей	3-5

39	Рост читательской активности обучающихся в сравнение с предыдущим периодом, 1 раз в пол года, по анализу библиотекаря школы	1-5
40	За качественную подготовку текущей и годовой отчетности; обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и т.д.), 1 раз в полгода по рекомендациям администрации школы	5-10
41	За достижение обучающимися высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения, 1 раз в год - сентябрь	10-20

Приложение № 2
к Положению о премировании
от 30.08.2019 г.

Перечень показателей премирования по итогам работы за квартал, полугодие, год

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности работника
1	<i>Заместители директора школы, премируется за:</i> 1) Степень участия по созданию и поддержанию благоприятного климата в коллективе; 2) Организацию эффективной предпрофильной работы и профориентационной деятельности с обучающимися; 3) Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы; 4) Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся; 5) Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса; 6) Качественную организацию работы общественных органов, органов самоуправления, участвующих в управлении школой; 7) Выполнение муниципального задания; 8) Взаимодействие с учреждениями дополнительного образования детей; 9) Реализацию программ по сохранению и укреплению здоровья детей; 10) Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов и их качественное выполнение; 11) Реализацию программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения; 12) Положительную динамику индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий); 13) Организацию и проведение на высоком учебно-методическом уровне семинаров, совещаний, «круглых столов», презентаций, конкурсов и т.п. на разных уровнях: - муниципальный - региональный - всероссийский 14) Подготовку документации и материалов для участия школы в конкурсах различного уровня и достигнутые результаты; 15) Индивидуальное участие в профессиональных конкурсах разного уровня: 1) очные: - школьные - муниципальные - региональные - всероссийские - международные 2) заочные: - школьные - муниципальные - региональные - всероссийские - международные 16) Представление опыта через: - сайт - СМИ

	- публичные выступления - стендовую информацию 17) Реализацию системы профессионального роста педагога: - курсы повышения квалификации; - профессиональную переподготовку; - выездные конференции, семинары, круглые столы, гражданские форумы, - вебинары. 18) Соблюдение «Санитарных правил и норм СанПиН; обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы.
2	<i>Педагоги школы премируются:</i> 1) За профессионализм, педагогическое мастерство, стабильно высокие показатели в работе; 2) За досрочное и качественное выполнение заданий (программы, планы и т.д.); 3) За качественную подготовку текущей и годовой отчетности; обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и т.д.); 4) За организацию внеучебной работы в школе (просветительской, внеклассной и др.); 5) За дополнительный объем работы, связанный с проведением крупных мероприятий; 6) За активную постоянную готовность к замещению отсутствующих учителей; 7) За наставническую деятельность; 8) За разработку и оформление инновационных подходов, направленных на развитие школы; 9) За активное участие в общественной жизни школы, выполнение работы, не предусмотренной функциональными обязанностями; 10) За санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, работу по пополнению материальной базы кабинета, эффективное использование кабинета в образовательном процессе; 11) За достижение обучающимися высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения; 12) За участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы; 13) За общественную деятельность; 14) За участие в работе педагогических сообществ разного уровня; 15) За работу на различных сайтах; 16) Отсутствие обращений родителей обучающихся по поводу конфликтных ситуаций; 17) Соблюдение «Санитарных правил и норм СанПиН»; обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы; 18) Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних (наличие количественных и качественных результатов социальной активности (внеурочной занятости) обучающихся, уменьшение количества правонарушений, допущенных обучающимися). 19) За наставничество
3	<i>Иные работники школы премируются за:</i> 1) Своевременное и качественное выполнение плановых работ, имеющих важное значение для школы; 2) Качественную подготовку текущей и годовой отчетности; обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и т.д.) 3) Качественное и оперативное выполнение работы 4) Индивидуальное участие в профессиональных конкурсах разного уровня:

	1) очные: школьные муниципальные региональные всероссийские международные 2) заочные: школьные муниципальные региональные всероссийские международные 5) Представление опыта через: - сайт - СМИ - публичные выступления - стендовую информацию. 6) Реализацию системы профессионального роста: - курсы повышения квалификации; - профессиональная переподготовка; - выездные конференции, семинары, круглые столы, гражданские форумы; - вебинары. 7) Активное участие: - в подготовке школы к новому учебному году; - в подготовке кабинетов; - в работе по благоустройству пришкольной территории 8) Соблюдение «Санитарных правил и норм СанПиН; обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы 9) Создание и реализация проектов по улучшению материально-технической базы школы и пришкольной территории 10) Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей и улучшение условий труда; неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка школы, требований охраны труда и техники безопасности 11) Оформление тематических выставок; 12) Работа с различными сайтами; 13) Подготовка документации и материалов для участия школы в конкурсах различного уровня и достигнутые результаты.
--	--

Приложение № 3
к Положению о премировании
от 30.08.2019 г.

Перечень показателей единовременного премирования работников

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности работника
1	За успешную реализацию социального, творческого проекта школы
2	За выполнение особо важных и ответственных работ, связанных с учебной работой, внеучебной и хозяйственной деятельностью
3	За успешное представление школы в значимых мероприятиях муниципального, регионального и Всероссийского уровней и формирование положительного имиджа школы
4	Положительные результаты проведенных государственными органами проверок; высокие показатели при внешней оценке школы, при других видах проверок
5	Качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений администрации не входящих в должностные обязанности работника
6	По случаю торжественных событий: - юбилейные даты - регистрация брака - рождение ребенка - вручение государственных и ведомственных наград и званий
7	По случаю праздничных дат: - профессиональные праздники - государственные праздники - выпускные вечера
8	Исполнительская дисциплина. Своевременное и качественное представление отчетности (бухгалтерской, статистической, финансовой, оперативных данных) Качественное ведение документации в течение учебного года.
9	Высокие нравственные принципы и личностные качества (ответственность, добропорядочность, пунктуальность, сдержанность, отзывчивость и т.п.). Соблюдение норм Кодекса этики и служебного поведения.