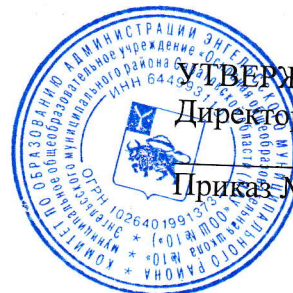


ПРИНЯТО:  
на педагогическом совете  
Протокол № 5 от 25.01.2021 г.



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МОУ «ООШ № 10»  
/Т.В.Соклакова/  
Приказ № 17 от 25.01.2021 г.

10.4

## Положение о премировании работников

### 1. Общие положения

- 1.1. Положение о премировании работников муниципального общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №10» Энгельсского муниципального района Саратовской области (далее по тексту – «Положение») разработано на основе ТК РФ, Федерального закона от 29 декабря 2012года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района, утвержденного Решением Собрании депутатов Энгельсского муниципального района от 31 октября 2018 года №31/06 «О регулировании оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района» (с изменениями от 26 февраля 2020 года №16/03-2020) (далее – Решение СДЭМР).
- 1.2. Положение принято в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении результатов работы образовательной организации и регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий.
- 1.3. Премирование работников образовательной организации производится по итогам работы за месяц, квартал, триместр, полугодие, учебный или календарный год при наличии оснований. Ограничение по количеству премиальных выплат в течение учебного года не устанавливается.
- 1.4. Премияльный фонд школы формируется из средств экономии оплаты труда.
- 1.5. В число премируемых входят все работники образовательной организации.
- 1.6. Решение о премировании работников и размере премирования принимается на основании предложений администрации образовательной организации, согласуется с профсоюзным комитетом и оформляется приказом руководителя образовательной организации.
- 1.7. Премирование работника не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания.
- 1.8. Положение о премировании разрабатывается администрацией образовательной организации, согласуется с председателем профсоюзного комитета, рассматривается Общим собранием работников образовательной организации, утверждается приказом руководителя образовательной организации.

### 2. Цели и задачи установления премий. Основания для премирования работников образовательной организации

- 2.1. Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдении трудовой дисциплины.
- 2.2. Установлением премий работникам образовательной организации решаются следующие задачи:
  - стимулирование и стремление к освоению новых педагогических технологий;
  - повышение качества работы;
  - обеспечения сознательного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдение трудовой дисциплины;

-стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей учащихся и их родителей (законных представителей);

-усиление правовой и социальной экономической защиты работников.

2.3. Основаниями премирования работников образовательной организации являются:

-образцовое соблюдение Правил трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;

-своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора образовательной организации, его заместителей;

-проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;

-большой объем выполненной сверхсрочной работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка.

### **3. Виды премий и порядок расчета**

3.1. Предусматривается текущее и единовременное премирование. Текущие премии начисляются по итогам работы за месяц (квартал) в случае достижения работником образовательной организации высоких показателей в труде при условии безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором.

Единовременные (разовые) премии начисляются работникам образовательной организации по итогам результативной работы за год, за выполнение работником образовательной организации конкретного дополнительного задания, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий, особо срочных работ и разовых заданий руководства образовательной организации и т.д.

3.2. Размер разовых премий определяется для каждого работника образовательной организации руководителем в твердой сумме или в процентах от оклада по предоставлению заместителей директора. Размер премирования зависит только от объема финансового обеспечения образовательной организации.

3.3. Порядок расчета премии и определение ее размера зависит от конкретных показателей премирования при условии их выполнения.

### **4. Показатели премирования работников**

4.1. Премирование педагогических работников по результатам работы производится по следующим показателям:

- эффективное выполнение научно-методической и опытно-экспериментальной работы, обобщение инновационного опыта и внедрение его в образовательный процесс;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- подготовка информационных материалов для сети Интернет и периодических изданий;
- эффективное использование на уроке и во внеурочной работе здоровьесберегающих технологий;
- образцовое содержание и эстетическое оформление кабинета в соответствии с требованиями, накопление дидактических и методических материалов и их эффективное использование в образовательном процессе;
- активное участие в переподготовке и курсах повышения квалификации;
- качественное и эффективное участие в методической работе:
- организация работы по профессиональной ориентации учащихся;
- содействие школьному самоуправлению;
- качественное дежурство по школе;
- эффективная наставническая деятельность;
- высокое качество проведения военно-патриотических мероприятий, активность участия (работа с ветеранами, открытые тематические мероприятия, музейные уроки и т.п.);

- высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательной деятельности по вопросам обеспечения безопасности, ГО, антитеррористической защищенности, оказанию ПМП, действиям в чрезвычайных ситуациях;
- системная организация работы по гражданско-патриотическому воспитанию;
- создание и ведение электронных баз (банка) данных;
- организация и проведение, а также активное участие в социально значимых и общественно полезных делах с учащимися;
- создание благоприятного психологического климата в классном коллективе и положительной динамики развития классного сообщества учащихся и родителей (законных представителей);
- организация эффективного сотрудничества с родителями (законными представителями);
- создание благоприятных условий для адаптации учащихся в переходные периоды и результативность работы;
- организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся;
- системная организация работы с одаренными детьми;
- эффективная работа с детьми, требующими усиленного педагогического внимания;
- высокие достижения в спортивно-оздоровительной работе, проведение школьных спартакиад и спортивных праздников;
- высокие достижения в организации творческой деятельности учащихся;
- высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий;
- проведение системы мероприятий по профилактике зависимостей;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности;
- активное участие в подготовке образовательной организации к новому учебному году;
- активное участие в подготовке и проведении летней оздоровительной кампании;
- высокое качество организации досуга с учащимися в каникулярное время;
- выполнение функциональных обязанностей, находящихся за рамками обязанностей, определенных должностной инструкцией, обеспечивающих бесперебойное функционирование учреждения (по распоряжению администрации) работ не входящих в круг обязанностей;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и (или) особо срочных работ, разовых заданий администрации;
- работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников.

#### 4.2. Премирование заместителей директора по учебно-воспитательной работе производится по следующим показателям:

- высокий уровень организации итоговой государственной аттестации и промежуточной аттестации;
- высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий различных уровней;
- осуществление высокого уровня руководства административно-управленческой и учебно-воспитательной деятельности;
- непосредственное участие в реализации программы развития образовательной организации;
- компетентность и ответственность в выполнении приоритетных для образовательной организации задач;
- личный вклад в осуществление уставных функций образовательной организации;
- качественная разработка нормативных документов, регламентирующих работу образовательной организации;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательной деятельности, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы;
- качественная организация работы по аттестации педагогических работников образовательной организации;
- качественная организация работы с одаренными детьми;

- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности;
- высокое качество организации досуга с учащимися в каникулярное время;
- высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательной деятельности по различным вопросам;
- разработка и внедрение мероприятий, направленных на улучшение условий труда, техники безопасности;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и (или) особо срочных работ, разовых заданий руководителя;
- высокий уровень исполнительской дисциплины.

4.3. Премирование заведующего хозяйством производится по следующим показателям:

- работа по ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования;
- подготовка объекта к зимнему сезону, к началу учебного года;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности;
- высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательной деятельности по вопросам обеспечения безопасности;
- разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории образовательной организации;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и (или) особо срочных работ, разовых заданий руководителя;
- выполнение функциональных обязанностей, находящихся за рамками обязанностей, определенных должностной инструкцией, обеспечивающих бесперебойное функционирование учреждения (по распоряжению руководителя образовательной организации) работ не входящих в круг обязанностей.

4.4. Премирование педагога-психолога, социального педагога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога производится по следующим показателям:

- участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы;
- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;
- высокое качество консультативной помощи учащимся и их родителям (законным представителям);
- своевременное и качественное введение банка данных на детей, охваченных различными видами контроля;
- качественная организация профилактической работы в образовательной организации;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и (или) особо срочных работ, разовых заданий администрации;
- выполнение функциональных обязанностей, находящихся за рамками обязанностей, определенных должностной инструкцией, обеспечивающих бесперебойное функционирование учреждения (по распоряжению администрации) работ не входящих в круг обязанностей.

4.5. Премирование педагога-библиотекаря производится по следующим показателям:

- пропаганда чтения, как формы культурного досуга;
- высокое качество участия в общешкольных и муниципальных мероприятиях;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и (или) особо срочных работ, разовых заданий администрации;
- интенсивность и напряженность труда, связанные с работой по обеспечению учебной литературой учащихся и педагогов школы в период окончания и начала учебного года;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности;

- выполнение функциональных обязанностей, находящихся за рамками обязанностей, определенных должностной инструкцией, обеспечивающих бесперебойное функционирование учреждения (по распоряжению администрации) работ не входящих в круг обязанностей.

4.6. Премирование **обслуживающего персонала** и учебно-вспомогательного персонала производится по следующим показателям:

- высокое качество работы;
- оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок;
- качественное выполнение ремонтных работ;
- подготовка образовательной организации к новому учебному году;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и (или) особо срочных работ, разовых заданий администрации;
- работа по ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников;
- выполнение функциональных обязанностей, находящихся за рамками обязанностей, определенных должностной инструкцией, обеспечивающих бесперебойное функционирование учреждения (по распоряжению администрации) работ не входящих в круг обязанностей.

4.7. Премирование секретаря-машинистки образовательного учреждения производится по следующим показателям:

- оперативность и высокое качество работы;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и (или) особо срочных работ, разовых заданий администрации;
- разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда;
- выполнение функциональных обязанностей, находящихся за рамками обязанностей, определенных должностной инструкцией, обеспечивающих бесперебойное функционирование учреждения (по распоряжению администрации) работ не входящих в круг обязанностей.

4.8. Единовременное премирование работников производится при наступлении знаменательного события или юбилея (50, 55 лет и далее каждые 5 лет), а также знаменательного события в жизни страны и трудового коллектива образовательной организации.

## 5. Заключительные положения

5.1. Положение о премировании работников образовательной организации вступает в силу со дня утверждения его руководителем образовательной организации и действует до замены новым.

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива 20.01.2021 года, протокол № 6.  
Заслушано на заседании родительского совета 14.01.2021 года, протокол № 3.  
Согласовано на заседании профсоюзного комитета 11.01.2021 года, протокол № 80/4.