

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №3 ИМ. Ю. А. ГАГАРИНА

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МОБУ СОШ № 3

им. Ю.А. Гагарина

_____ Е.Ю. Маевская

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОБУ СОШ № 3

им. Ю.А. Гагарина

_____ Е.Н. Цветкова
(приказ № 24 от 28.02.2022)

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
МОБУ СОШ №3 ИМ. Ю.А. ГАГАРИНА

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников МОБУ СОШ №3 им. Ю.А. Гагарина (далее – ОУ) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», постановлением Администрации города Таганрога от 25.02.2022 № 267 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Таганрога», по виду экономической деятельности «85. Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утвержденного приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст, в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг, создания условий для повышения квалификации работников и устанавливает порядок и условия премирования работников ОУ.

1.2. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, наличия экономии фонда оплаты труда и прочих факторов, которые могут оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

1.3. Для определения видов и размера премии в школе создается комиссия из членов профсоюзного комитета, администрации ОУ, бухгалтерии. Заместители директора школы представляют в комиссию аналитическую справку о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для премирования.

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

2. Виды премий и источники выплаты премий

2.1. Премирование работников Организации осуществляется за счет средств экономии фонда заработной платы. Премирование сотрудников ОУ осуществляется из средств в размере 5 % от планового фонда оплаты труда.

Школа вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг.

2.2. Премииальные 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.

2.3. 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 учебного года не устанавливается

2.4. Основаниями премирования работников Организации 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;
- премирование работников, допустивших дисциплинарные проступки, не допускается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

Основание для премирования	Процент
Педагогические работники (учителя, педагоги дополнительного образования)	
- высокий уровень учебных достижений обучающихся (качество знаний, умений и навыков обучающихся) по итогам четверти, года;	До 80%
- высокий уровень учебных достижений обучающихся (подготовку победителей и призеров всех этапов Всероссийской олимпиады школьников)	До 100%
- организация профессиональной ориентации с обучающимися;	До 50%
- работа по наставничеству;	До 50%
- подготовка и размещение информационных материалов на сайте школы;	До 50%
- подготовку и размещение информационных материалов в соцсетях;	До 50%
- образцовое содержание кабинета (по итогам смотра-конкурса кабинетов);	До 50%
-творческий подход к работе, введение новых технологий в образовательный процесс;	До 50%
- отсутствие пропусков обучающимися уроков без уважительной причины (по результатам мониторинга);	До 50%
- привлечение внебюджетных средств;	До 50%
-доля обучающихся на факультативных занятиях, в кружках, секциях под руководством конкретного педагога в % отношении от общего числа обучающихся;	До 50%
-активное участие в инновационной деятельности, внедрение новых технологий, в том числе информационных;	До 50%
- высокая исполнительская дисциплина;	До 50%
- юбилей педагогической работы (35, 40, 45, далее каждые 5 лет);	До 50%
- участие в организации и проведении мероприятий, в том числе во внерабочее время (волонтерский отряд и др.);	До 50%
Заместители директора, педагог-организатор	
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся (по результатам мониторинга);	До 80%
-высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса (по результатам мониторинга);	До 80%

- организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой;	До 50%
- сохранение контингента обучающихся;	До 50%
-своевременное и качественное проведение мониторинга качества образования;	До 50%
- положительная динамика снижения правонарушений обучающимися, пропусков уроков;	До 50%
- высокий уровень организации научно-практических конференций;	До 50%
- активное участие и результативность в реализации инновационных программ;	До 50%
-своевременное и качественное представление отчетности в муниципальные органы Управления образованием;	До 50%
- участие в организации и проведении мероприятий, в том числе во внерабочее время;	До 50%
Заместитель директора по АХР	
-отсутствие замечаний, предписаний контролирующих органов по антитеррористической безопасности.	До 50%
-отсутствие замечаний, предписаний контролирующих органов по выполнению пожарной и электробезопасности, охраны труда;	До 50%
-отсутствие замечаний, предписаний контролирующих органов по санитарно-гигиеническим условиям;	До 50%
- строгий учет, сохранность и пополнение МТБ школы;	До 50%
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;	До 50%
- оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок;	До 50%
- высокая исполнительская дисциплина	До 50%
Секретарь	
- своевременное и качественное представление отчетности;	До 50%
- подготовку и размещение информационных материалов на сайте школы;	До 50%
- высокая исполнительская дисциплина	До 50%
Главному бухгалтеру, ведущему бухгалтеру, ведущему экономисту	
- увеличение объема работ в связи с предоставлением отчетности;	До 100%
- отсутствие замечаний, предписаний контролирующих органов;	До 80%
- высокий уровень ведения документации;	До 80%
- высокая исполнительская дисциплина;	До 50%
Педагог-психолог	
- результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися (по результатам мониторинга);	До 50%
-качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля (по результатам мониторинга);	До 50%
- высокий уровень исполнительской дисциплины	До 50%
Заведующий библиотекой	
- качественная работа медиатеки;	До 50%
- качественная работа с фондом учебников;	До 50%
- своевременность и оперативность в работе с документацией и книжным фондом;	До 50%
- высокая исполнительская дисциплина;	До 50%
- повышение доли читательской компетенции;	До 50%
Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, сторож, лаборант, рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту)	
- эффективность работы по экономии электроэнергии, воды;	До 50%
-отсутствие замечаний, предписаний контролирующих органов по	До 50%

санитарно-гигиеническим условиям;	
- увеличение объема работ в связи с ремонтными работами;	До 50%
- оперативность в устранении аварийных ситуаций;	До 50%
- систематическое содержание участка в соответствии с требованием СанПин, качественная уборка помещений;	До 50%
- высокая исполнительская дисциплина;	До 50%
- образцовое содержание территории школы;	До 50%
- качественное выполнение ремонтных работ;	До 50%
- подготовка школы к новому учебному году, к работе в зимних условиях, работа по благоустройству школы;	До 50%

3. Заключительные положения.

3.1. Премирование работников производится: на основании приказа по Школе, в котором указываются размеры премии по каждому работнику.

3.2. Положение о премировании работников Школы может быть изменено и дополнено по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.3. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на Главного бухгалтера школы.

3.4. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников ОУ.

3.5. Премия не назначается или снижается за:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- нарушения сроков выполнения работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- нарушения трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
- наличие обоснованных претензий, жалоб потребителей образовательных услуг;
- допущение порчи имущества, материальных ценностей Школы;
- упущение и искажение отчетности;
- совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания.