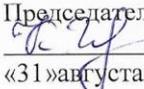


ПРИНЯТО  
На общем собрании коллектива  
от «31»августа 2023г  
Протокол № 1



СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного комитета  
 К.С. Чернова  
«31»августа 2023г

## Положение о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1 с углубленным изучением отдельных предметов» г. Буинска РТ

### 1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 с углубленным изучением отдельных предметов» г. Буинска РТ разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МБОУ «СОШ №1 с углубленным изучением отдельных предметов» г. Буинска РТ, Коллективным договором, Положением об оплате труда в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления материальной заинтересованности в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, мотивации работников школы к повышению качества образовательного процесса.
- 1.2. Премирование работников МБОУ «СОШ №1 с углубленным изучением отдельных предметов» г. Буинска РТ осуществляется на основе данного Положения о премировании, является локальным актом учреждения.
- 1.3. Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий.
- 1.4. Настоящее Положение о премировании работников МБОУ «СОШ №1 с углубленным изучением отдельных предметов» г. Буинска РТ принимается решением общего собрания работников школы и утверждается директором школы и с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 1.5. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы, администрацию школы, ведущей педагогическую нагрузку по предмету.
- 1.6. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.
- 1.7. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
  - достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
  - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности школы;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.

1.1. Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

1.2. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда школы, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты школы, а также за счет средств, разовые премии, в рамках Указа Президента Российской Федерации предусмотренных действующим законодательством.

1.3. Премирование работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда школы. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда школы.

1.4. Решение о премировании работников оформляется приказом директора.

## **2. Цели и задачи установления премий**

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 образовательного учреждения решаются следующие задачи:

- стимулирование стремления к освоению передовых технологий профессиональной деятельности;
- повышение качества работы;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.

## **3. Условия премирования работников школы.**

3.1. Условиями премирования работников образовательного учреждения являются обязательными для всех:

3.1.1. Строгое выполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции;

3.1.2. Своевременное и успешное выполнение плановых мероприятий;

3.1.3. Работа без жалоб и замечаний;

3.1.4. Строгое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины;

3.1.5. Своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора образовательного учреждения, его заместителей;

3.1.6. Проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;

3.1.7. Большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее была установлена надбавка.

3.1.8. Условия премирования по отдельным работникам:

Наименование должности	Условия для премирования
Педагогические работники (учитель, педагог-организатор)	<ul style="list-style-type: none"><li>-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;</li><li>-достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;</li><li>-качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;</li><li>-участие в инновационной деятельности;</li><li>-достижение учащимися высоких показателей;</li><li>- подготовка победителей, призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;</li><li>-участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы;</li><li>- разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;</li><li>-подготовка и проведение внеклассных мероприятий;</li><li>-подготовка и проведение муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, акций, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов;</li><li>-использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;</li><li>-участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);</li><li>-участие педагога в профессиональных конкурсах;</li><li>-организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;</li><li>-снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций; -активное участие в общественной жизни школы; активное участие в спортивных, культурно-массовых мероприятиях различного уровня;</li><li>-образцовое содержание кабинета.</li></ul>

<p>Заместители директора по УВР,ВР, НО, советник директора по воспитанию</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- эффективная реализация программы развития школы, ее образовательной программы, функционирование воспитательной системы школы;</li> <li>-организация предпрофильного и профильного обучения;</li> <li>- организация семинаров, конференций;</li> <li>-выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;</li> <li>-высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;</li> <li>высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;</li> <li>- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (школьный-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);</li> <li>-сохранение контингента учащихся в 1-х – 11-х классах;</li> <li>-высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;</li> <li>- качественная организация работы по здоровьесбережению учащихся и педагогов;</li> <li>- внедрение в управление образовательным процессом новых компьютерных программ.</li> <li>-поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.</li> </ul>
<p>Заместитель директора по АХЧ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории образовательной организации;</li> <li>- высокое качество выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;</li> <li>- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;</li> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины;</li> <li>- выполнение работ не входящих в круг обязанностей.</li> </ul>
<p>Педагог-психолог</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;</li> <li>- высокое качество консультативной помощи учащимся и их родителям;</li> <li>-своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;</li> <li>-участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы;</li> <li>- своевременное представление отчетов, информации;</li> <li>- выполнение работ не входящих в круг обязанностей.</li> </ul>

<p>Педагог-библиотекарь</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокая читательская активность обучающихся;</li> <li>- пропаганда чтения как формы культурного досуга;</li> <li>- активное участие в общешкольных и районных мероприятиях;</li> <li>- оформление тематических выставок;</li> <li>- систематическое проведение мероприятий, направленных на популяризацию детской и юношеской книги, на ознакомление педагогов с новинками педагогической литературы, проведение недель детской, юношеской и педагогической книги в школе;</li> <li>- систематическая деятельность, направленная на сохранение книжного фонда, учебников и учебных пособий;</li> <li>- проведение библиотечных уроков с учащимися школы;</li> <li>- выполнение плана работы педагога-библиотекаря.</li> </ul>
<p>Классные руководители</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- уровень развития классного коллектива (состояние дисциплины, активность, посещаемость, занятость во второй половине дня, благоприятный психологический климат, эффективное взаимодействие и систематическая работа с родителями);</li> <li>- эффективное участие в реализации школьной программы информатизации;</li> <li>- за эффективную работу по организации и проведении оздоровительной смены в лагере с дневным пребыванием учащихся;</li> <li>- эффективность работы по организации научно-исследовательской деятельности учащихся (по итогам научно-практической конференции);</li> <li>- за эффективную работу по гражданско-патриотическому воспитанию обучающихся.</li> </ul>
<p>Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, дворник, сторож, вахтер, гардеробщик и т.д.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокое качество работы;</li> <li>- увеличение объема работы;</li> <li>- проведение генеральных уборок</li> <li>- постоянное качественное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПин и требованиями к поддержанию состояния школьных территорий и их благоустройство;</li> <li>- качественная уборка помещений;</li> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок</li> <li>- качественное обеспечение сохранности имущества;</li> <li>- качественная работа по подготовке школы к новому учебному году;</li> <li>- за работу, не входящую в должностные обязанности, при подготовке к новому учебному году (ремонт и т.п.);</li> <li>- эффективное обслуживании школьных инженерных сетей, снижение рисков их аварийности.</li> </ul>

Работники столовой	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокое качество работы;</li> <li>- эффективность организации производства;</li> <li>- обеспечение высокого качества приготовления пищи и высокая культура обслуживания учащихся;</li> <li>- изучение спроса потребителей, разнообразие блюд, наполнение ими меню;</li> <li>- ведение учета и своевременное предоставление отчетности;</li> <li>- контроль качества приготовления пищи;</li> <li>- соблюдение санитарно-гигиенического режима;</li> <li>- увеличение объема работы;</li> </ul>
--------------------	---

#### 4. Виды премий

4.1 В образовательном учреждении осуществляется текущее и (или) единовременное премирование.

4.2 Текущее премирование может осуществляться по итогам работы за определенный период времени (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год и др.) в случае достижения работником высоких производственных показателей труда при одновременном безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором. Достижение работником высоких показателей определяется в установленном порядке в соответствии с показателями премирования, установленными настоящим Положением (см. раздел 3,4).

4.3 Единовременное премирование (разовые премии, в рамках Указа Президента Российской Федерации) может осуществляться в отношении любого работника школы:

4.3.1. За высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности МБОУ «СОШ №1 с углубленным изучением отдельных предметов» г.

Буинска РТ;

4.3.2. За разработку и проведение мероприятий, направленных на создание положительного имиджа школы; качественная подготовка внеклассных мероприятий с учащимися и их родителями;

4.3.3. За соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей и улучшение условий труда; неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка образовательного школы, требований охраны труда и техники безопасности;

4.3.4. По результатам проведенных государственными органами проверок; за высокие показатели при аттестации школы, при других видах проверок;

4.3.5. За выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;

4.3.6. За активное участие в подготовке школы к новому учебному году (ремонт школы); за активное участие в оформлении кабинетов, активное участие в работе по благоустройству пришкольной территории;

4.3.7. Изготовление сценических костюмов к праздникам; проведение новогодних праздников;

4.3.8. Содержание в образцовом порядке библиотечного фонда;

4.3.9. Образцовое содержание учебного оборудования;

4.3.10. Активное участие в общественной жизни школы; активное участие в спортивных, культурно-массовых мероприятиях различного уровня; по итогам полугодия, учебного года;

4.3.11. За дежурство в новогодние праздники;

4.3.12. По случаю торжественного события в общественной жизни (юбилей образовательного учреждения и др.);

4.4. Единовременное (разовое) премирование производится работникам на основании приказа по школе, в котором указывается размер единовременной премии.

4.5. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) для работников школы устанавливаются директором школы в абсолютных (цифровых) показателях в пределах имеющихся денежных средств.

4.6. Размер материального текущего (ежемесячного) премирования и единовременного (разового) поощрения работников школы максимальными размерами не ограничивается.

4.7. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в фонде оплаты труда работников школы или при отсутствии экономии средств в фонде оплаты труда школы.

## **5. Порядок премирования**

5.1 Премирование работников школы производится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год при наличии оснований, а так же в рамках Указа Президента Российской Федерации предусмотренных действующим законодательством. Премирование происходит путем начисления премиальных баллов. Для этого необходимо заполнить специальную форму отчетности (Приложение №1).

5.2. Премиальный фонд оплаты труда МБОУ «СОШ №1 с углубленным изучением отдельных предметов» г. Буинска РТ распределяется между различными категориями работников: педагогическими работниками, учебно-вспомогательным и обслуживающим персоналом, администрацией.

5.3. Положение о премировании распространяется на администрацию, учителей, а также всех сотрудников школы, как основных работников. На временных работников положение не распространяется. Работники школы совмещающие профессии могут премироваться по каждой.

5.4. Окончательное решение о премировании работников школы принимает директор и оформляет свое решение приказом.

5.5. Размер премии определяется для каждого работника либо в твердой сумме, либо в процентном отношении.

5.6. Премирование работников может осуществляться одновременно по нескольким пунктам, в этом случае размер премии суммируется.

## **6. Перечень нарушений в работе, при которых работник не может быть премирован**

6.1. нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

6.2. нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;

6.3. нарушение требований трудового законодательства и локальных актов образовательного учреждения;

6.4. наличие обоснованных устных или письменных жалоб;

6.5. ухудшение качества оказываемой образовательной услуг

## **7. Заключительные положения.**

7.1. По инициативе профсоюзного комитета, работников школы и директора МБОУ «СОШ №1 с углубленным изучением отдельных предметов» г. Буинска РТ в Положение могут быть внесены изменения, не противоречащие действующему законодательству.

7.2. Все дополнения и изменения настоящего Положения принимаются решением общего собрания трудового коллектива МБОУ «СОШ №1 с углубленным изучением отдельных предметов» г. Буинска РТ и утверждаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.3. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

7.4. Срок действия данного положения не ограничен.

Алгоритм заполнения критериев

Учитель						
1	Успеваемость обучающихся	%	10	93-100	годовая	Здесь баллы у тех, у кого нет двоек по итогам промежуточной аттестации и экзамена, если есть двойки, то 0 баллов 1,2,3 классы – 7 баллов 5,7 классы – 8 баллов 4,6,8,10 классы -9 баллов 9,11 классы (у кого не было экзамена) – 9 баллов 9,11 классы (у кого был экзамен) – 10 баллов
2	Качество знаний обучающихся	%	10	40 –85	годовая	Здесь находим среднее значение качества знаний учащихся по своему предмету. Это значение умножаем на коэффициент: для учителей математики, физики, химии коэффициент = 1,2 русского языка и литературы, татарского языка и литературы, иностранного языка коэффициент = 1 для учителей других предметов, начальных классов коэффициент = 0,7
3	Динамика среднего балла по предмету по всем классам	%	8	99 - 105	Полугодовая	$N=(A/B)*100\%$ , Среднее значение качества знаний учащихся по своему предмету за этот год делим на среднее значение качества знаний учащихся по своему предмету за прошлый год и умножаем на 100. <b>Если значение меньше 99, то 0 баллов. Если больше 99, то 8 баллов. Другого значения нет (приложить отчет предметника за 2 года)</b>
4	Подготовка обучающихся – призеров и дипломантов предметных олимпиад по предмету	единица	6	0 – 6	Годовая / Полугодовая	Пример: Иванов Иван, призер Регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников Участник / <b>призер</b> / победитель K1 =0,5 / <b>0,8</b> / 1,0 <b>Официальные</b> (от МО РФ, МО РТ)/ другие K2 = <b>1,0</b> / 0,3 <b>Очные</b> / заочные (дистанционные) K3 = <b>1,0</b> / 0,3 <b>Индивидуальное</b> / массовое участие K4 = <b>1,0</b> / 0,5 результат по уровню рос / респ / гор / район P= 6 / <b>5</b> / 4 / 3 Расчет: $5 \times (0,8+1+1+1) / 4 = 4,75$ балла 1.если у учителя несколько <b>победителей/призеров официальной очной олимпиады (а не заочной)</b> , результаты суммируются 2.если у вас заочные олимпиады рассчитываете только один результат (приложить копии грамот)
5	Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов конференций,	единица	5	0 - 5	Годовая / Полугодовая	Пример: Иванов Иван, победитель Республиканской научно-практической конференции «Родословная» Участник / призер / <b>победитель</b> K1 =0,5 / 0,8 / <b>1,0</b> <b>Официальные</b> (от МО РФ, МО РТ)/ другие K2 = <b>1,0</b> / 0,3 <b>Очные</b> / заочные (дистанционные) K3 = <b>1,0</b> / 0,3 <b>Индивидуальное</b> / массовое участие K4 = <b>1,0</b> / 0,5 результат по уровню рос / респ / гор / район P= 5 / <b>4</b> / 3 / 2 Расчет: $4 \times (1+1+1+1) / 4 = 4$ балла 1.Если у учителя <b>несколько победителей/призеров</b>

	конкурсы по предмету					<b>официальных (то есть от МО) конференций, конкурсов</b> , суммируются результаты по каждому 2.если у вас не официальные - рассчитываете только один результат (приложить копии грамот)
6	Организация внеклассной работы по предмету	единица	5	0 – 5	Полугодовая	Наличие мероприятий, подготовленных учителем по предмету в рамках внеурочной деятельности в <u>отчетный период</u> в кол-ве 2-х и более начисляется К= 5 баллов, в кол-ве 1-го начисляется К= 2 балла, при отсутствии мероприятий – 0 баллов Расчет: $P \times K$ , где P – результат по уровню рос / респ / гор / район / школа P = 1,0 / 1,0 / 0,9 / 0,9 / 0,8
7	Участие учителя в профессиональных научно-практических конференциях	единица	5	0-5	Годовая / Полугодовая	За выступление учителя <u>в отчетный период</u> - по вопросам, связанным с школьным образованием К= 1,0 - по вопросам, не связанным с школьным образованием К= 0,3 Пассивное участие (слушатель) К= 0,1 Расчет: $N = P \times K$ , где P – результат по уровню рос / респ / гор / район P= 5 / 4 / 3 / 2 Если у учителя несколько мероприятий, то результаты по каждому суммируются (приложить копии сертификатов)
8	Участие учителя в профессиональных конкурсах, грантах	единица	5	0-5	Годовая / Полугодовая	Гранты: участник / победитель К= 1,0 / 1,0 Конкурсы: участник / призер / победитель К =0,5 / 0,8 / 1,0 Расчет: $D = P \times K$ , где P – результат по уровню рос / респ / гор / район P= 5 / 4 / 3 / 2 Здесь рассчитывают баллы только те, кто участвовал в <b>официальных и очных</b> конкурсах и грантах ( Учитель года, Классный руководитель года, Туган тел, Буби, грант Учитель-мастер)
9	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта.	единица	6	0-6	годовая	Наличие у учителя в отчетный период открытых уроков, мастер-классов, творческих отчетов, презентаций по обобщению передового педагогического опыта в рамках методических мероприятий федерального уровня начисляется - 6 баллов; республиканского уровня - 4 балла; муниципального уровня –2 балла, при отсутствии передового педагогического опыта и форм его распространения - 0 баллов <b>(балл присваивается по наивысшему уровню, а не суммируется)</b> (приложить копии программ)
<b>ИТОГО – 60</b>						