

«Согласовано»
Председатель ПК:
_____/Н.В.Иванова/
Протокол №1
От 31.08.2023г

«Принято»
на заседании Управляющего
совета
Председатель:
_____/_____
Протокол №1 от 31.08.2023г

«Утверждено»
Директор школы:
_____/С.А.Курий/
приказ № 60/12-лс от 01.09.2023г

Положение по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и премирования работников МБОУ «Макушинская СОШ №1»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в целях повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников, в целях усиления материальной заинтересованности педагогов.

2.1. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием в школе.

2.2. Ежемесячные доплаты по тарификации производятся работникам школы, занимающиеся педагогической деятельностью:

	1. За сложность предмета	Процент или сумма выплаты	По тарификации
1.1	Учителя начальных классов, русский язык, математика, химия, физика	5% от учебной нагрузки	ежемесячно
1.2	литература, история, обществознание, иностранный язык, биология, информатика и ИКТ, география	4 % от учебной нагрузки	ежемесячно
1.3	физкультура, ИЗО, ОБЖ, музыка, технология	3% от учебной нагрузки	ежемесячно
	2. За педагогический стаж		ежемесячно
2.1	Стаж работы от 0 до 5 лет	5 % от ставки	ежемесячно
2.2	Стаж работы от 5 до 10 лет	7 % от ставки	ежемесячно
2.3	Стаж работы от 10 до 15 лет	9 % от ставки	ежемесячно
2.4	Стаж работы от 15 до 20 лет	11 % от ставки	ежемесячно
2.5	Стаж работы более 20 лет	15 % от ставки	ежемесячно
	3. За уровень образование		
3.1	Высшее образование	Две тысячи рублей	ежемесячно
3.2	Среднее специальное	Одна тысяча рублей	ежемесячно
	4. Молодой специалист		
	Стаж от 0 до 3-х лет в возрасте до 30 лет	Три тысячи рублей	ежемесячно

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

2.1. Стимулирующие выплаты назначаются по критериям, рассмотренным и согласованным с профсоюзным комитетом, принятым на заседании Управляющего совета и утвержденным директором школы.

2.2. Работник школы до 25 числа каждого месяца заполняет самостоятельно лист оценивания, ставит свою подпись. Рассмотрев оценочные листы, Комиссия подсчитывает баллы по оценочному листу и ставит в известность директора школы для согласования баллов.

2.3.Согласованные оценочные листы, выписка из протокола комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы передаются директору, который издает соответствующий приказ.

2.4.В случае не заполнения оценочного листа педагогом или не представлены документы, подтверждающие участие работника в каких-либо конкурсах, олимпиадах, обобщение опыта в СМИ и т.д. стимулирование не выплачивается.

3.Порядок расчета размера стимулирующих выплат .

3.1. Для определения размеров стимулирующих выплат определяется стоимость одного балла шкалы оценки (СОБ) по формуле:

$$\text{СОБ} = \text{СЧФОТ} * 0,6 / \Sigma \text{МБУ}, \text{ где}$$

СЧФОТ – стимулирующая часть месячного фонда оплаты труда;

Σ МБ – сумма максимально возможных баллов в соответствии со шкалой оценки качества труда.

3.2. Размер стимулирующей выплаты работнику (РСР) определяется по формуле:

$$\text{РСР} = \text{СОБ} * \text{ФБР}, \text{ где}$$

СОБ – стоимость одного балла;

ФБР – фактические баллы работника в соответствии с критериями и шкалой оценки качества труда.

4. Составляющие критерии оценки деятельности педагогов

1. Определение оценки педагогов осуществляется посредством:

1.1. Самооценки деятельности за определенный период времени;

1.2. Системы внутришкольного контроля.

2.Организационная структура, занимающаяся интерпретацией полученных результатов, включает в себя администрацию школы, руководителей МО, методический совет.

3.Результативность молодых специалистов рассчитывается в течение учебного года как среднее арифметическое результативности всех педагогов школы.

4.При определении результативности деятельности педагогов учитываются следующие критерии:

4.1. Результативность педагогической деятельности.

4.2..Результативность работы с одарёнными детьми.

4.3. Эффективность воспитательной работы учителя

4.4. Результативность методической работы учителя (молодой специалист – три тысячи рублей по тарификации).

4.5. Результативность общественной работы.

4.6. Результативность трудовой дисциплины.

5. Составляющие критерии оценки деятельности заместителей директора, советника

1. Определение оценки осуществляется посредством:

1.1. Самооценки деятельности за определенный период времени;

1.2. Системы внутришкольного контроля.

2.Организационная структура, занимающаяся интерпретацией полученных результатов, включает в себя руководителей МО, методический совет.

3. При определении результативности деятельности учитываются следующие критерии:

4.1. Результативность деятельности.

4.2..Результативность работы с одарёнными детьми.

4.3. Эффективность воспитательной работы учителя

4.4. Результативность методической работы учителя.

Критерии оценки качества работы педагогов ОО

Педагог

	Критерии	Период оценивания	
4.1. Результативность педагогической деятельности			
<i>4.1.1. Повышение профессионального мастерства</i>			
1.	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации (участие в семинарах, курсах)	Наличие отчетной документации При участии – от 2 до 5 баллов	ежемесячно
2.	Участие педагогов в профессиональных конкурсах различного уровня	1. А). Участие в районном уровне – 2 балла Б). Участие в областном уровне – 3 балла В). Участие в всероссийском уровне – 4 балла 2. Победители и призеры в: А). Районном уровне – 3 балла Б). Областном уровне – 5 баллов В). Всероссийском уровне -7 баллов	ежемесячно
<i>4.1.2. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией</i>			
3.	Своевременное заполнение электронного журнала	1). Портфолио учителя: 100% - 3 балла; Менее 100% - 0 баллов. 2). Портфолио ученика: 100% - 3 балла; Менее 100% - 0 баллов. 3). Домашнее задание: Более 70% - 3 балла Менее 70% - 0 баллов. 4). Выставление оценок: Более 70% - 3 балла Менее 70% - 0 баллов.	Ежемесячно (при наличии электронного журнала)
<i>4.1.3. Эффективность работы по достижению результатов нового качества образования</i>			
4.	Достижение результатов освоения обучающимися основной образовательной программы, в соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями обучающихся и обучающиеся 1 классов на конец года	$N = A / B \times 100\%$, где А – количество обучающихся, освоивших основные образовательные программы; В – количество обучающихся; N – доля обучающихся, освоивших основные образовательные программы N менее 50% - 0 баллов N = 50-80% - 3 балла N = 84-100% - 6 баллов	по итогам полугодий
5.	Сохранение и повышение результатов внешней оценки качества образования (ОГЭ, ЕГЭ).	$N = A / B \times 100\%$, где А – количество обучающихся, прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу); В – количество выпускников (обучающихся); N – доля выпускников (обучающихся),	по графику

		успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу) N = 30-50% - 2 балла N = 51-69% - 4 балла N = 70-80% - 6 баллов N = 81-100% - 8 баллов	
6	ВПР 4 класс	$N = A/B \times 100\%$, где А – количество обучающихся, прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу) на «4» и «5»; В – количество выпускников (обучающихся) прошедших ГИА; N – доля выпускников (обучающихся), успешно прошедших итоговую аттестацию на «4» и «5» (выполнивших проверочную работу) N = 30-50% - 2 балла N = 51-69% - 4 балла N = 70-80% - 6 баллов N = 81-100% - 8 баллов	
4.2. Результативность работы с одаренными детьми			
7.	Наличие учеников-победителей всех уровней Всероссийской олимпиады школьников	Школьный уровень: 3 место-1б., 2место-1,5 б., 1место-2 б.; Муниципальный уровень: 3 место-3б., 2место-4б., 1место-5б.; Региональный уровень: 3 место-6б., 2место-7б., 1место-8б.; Всероссийский уровень: 3 место-9б., 2место-10б., 1место-11б. По формуле: $N = A/B \times 100\%$, где А – количество победителей и призеров, подготовленных педагогом; В – количество принявших участие; N – доля победителей и призеров, подготовленных педагогом N = 1-30% - 4 балла N = 31-50% - 6 баллов N более 50% - 8 баллов	Сентябрь-декабрь
4.3. Эффективность воспитательной системы образовательной организации			
8.	Участие обучающихся в различных мероприятиях выходного дня.	$N = A/B \times 100\%$, где А – количество обучающихся посетивших мероприятия; В – количество детей; N – доля обучающихся, охваченных различными мероприятиями. N менее 30% - 3 балла	ежемесячно

		N = 31-60% - 5 баллов N более 61% - 7 баллов	
9.	Организация профилактической работы с обучающимися (отсутствие/снижение количества преступлений (правонарушений) среди обучающихся)	- отсутствие или снижение правонарушений и преступлений – 2 баллов; - не стоят на внутришкольном учете -1 балла	ежемесячно
10.	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями	$N = A / B \times 100\%$, где А – количество мероприятий организованных и проведенных с участием родителей; В – количество запланированных мероприятий, предусматривающих привлечение родителей; N – доля мероприятий, организованных и проведенных с участием родителей N = 1-30% - 2 балла N = 31-60% - 3 балла N = 61-80% - 4 балла N = 81-100% - 5 баллов	ежемесячно
11.	РДДМ «Движение первых» (акции и конкурсы)	За организацию -1б , 1 участник-1 балл, 3 и более участников 3 балла.	Ежемесячно Сертификаты
12.	Наличие участников и победителей конкурсов (ИРОСТ, ДОН, Всероссийские)	За участие -1б Победитель -5б Призер -3б	При наличии подтверждающих документов
13.	Наличие участников и победителей в спортивных соревнованиях (физическая культура), Районные соревнования Областные соревнования	За участие команды-2 б, один участник-1б Команда - победитель -2 б, 2 место-1,5 б, 3 место -1б личное:1 место- 2б, 2-3 места -1 б За участие команды-2 б, один участник-1б Команда - победитель -5б, 2 место-4б, 3 место -3б личное:1 место- 3б. 2-3 места личное -1 б	при наличии
4.4. Результативность методической работы			
14.	Учитель- победитель, призёр, участник профессиональных конкурсов и соревнований (Министерство образования РФ (всероссийский конкурс) ИРОСТ, ДОН, (отдел образования и ДДЮ)	15 баллов - победитель; 12 баллов – призёр; 10 баллов – участник конкурсов и т.д.	при наличии
15.	Пропаганда деятельности школы в СМИ, публикация	Муниципальный уровень: 3 б Региональный уровень:5 б	при наличии

	творческих работ педагогов и учащихся (издательство «Просвещение», ИРОСТ, газета «Призыв»).	Всероссийский уровень: 10 б.	
16.	Выступление с сообщениями и докладами на методических объединениях.	2 балла	при наличии
17.	Выступление с докладами на педсоветах, конференциях, семинарах, РМО и т. п.	Школьный уровень: 3б Муниципальный уровень: 4б Региональный уровень: 5б	при наличии
18.	Прохождение дистанционных курсов	Оплата при наличии квитанции	при наличии
4.5. Результативность общественной работы.			
19.	Работа в школьных комиссиях	2 балла – за работу в каждом выборном органе.	ежемесячно
20.	Наставничество и сопровождение молодых специалистов	Закрепление наставником – 5 баллов	В течении 3 месяцев
21.	Выполнение общественных поручений	1 балл – за выполнение разового поручения.	при наличии поручения
4.6. Результативность трудовой дисциплины			
22.	Дежурство по школе	2 балла за качественное дежурство (0 баллов за несчастный случай)	ежемесячно
23.	Выполнение обязанностей начальника лагеря дневного пребывания	7-10 тысяч рублей (качественное выполнение обязанностей: подготовка документации, своевременный анализ работы, сдача документов по окончании лагеря в 3-х дневный срок)	сентябрь
24.	Работа с обучающимися ОВЗ: классный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог	1 балл за обучающегося	Подтверждающие документы

**Критерии установления выплат стимулирующего характера
Заместители руководителя по УВР, ВР, советник (в пределах доведения ФОТ)**

	Критерии	Период оценивания	
4.1.Результативность деятельности			
<i>4.1.1. Повышение профессионального мастерства</i>			
1.	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня	1. А). Участие в районном уровне – 2 балла Б). Участие в областном уровне – 3 балла В). Участие в всероссийском уровне – 4 балла 2. Победители и призеры в: А). Районном уровне – 3 балла Б). Областном уровне – 5 баллов В). Всероссийском уровне -7 баллов	ежемесячно
<i>4.1.2. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией</i>			
2.	Своевременное заполнение электронного журнала	1). Портфолио учителя: 100% - 3 балла; Менее 100% - 0 баллов. 2). Портфолио ученика: 100% - 3 балла; Менее 100% - 0 баллов. 3). Домашнее задание: Более 70% - 3 балла Менее 70% - 0 баллов. 4). Выставление оценок: Более 70% - 3 балла Менее 70% - 0 баллов.	Ежемесячно (при наличии электронного журнала)
<i>4.1.3. Эффективность работы по достижению результатов нового качества образования</i>			
3.	Достижение результатов освоения обучающимися основной образовательной программы, в соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями обучающихся	$N = A / B \times 100\%$, где А – количество обучающихся, освоивших основные образовательные программы; В – количество обучающихся; N – доля обучающихся, освоивших основные образовательные программы N менее 50% - 0 баллов N = 50-80% - 3 балла N = 84-100% - 6 баллов	по итогам полугодий
4.	Сохранение и повышение результатов внешней оценки качества образования (ОГЭ, ЕГЭ).	$N = A / B \times 100\%$, где А – количество обучающихся, прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу); В – количество выпускников (обучающихся); N – доля выпускников (обучающихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу) N = 30-50% - 2 балла N = 51-69% - 4 балла N = 70-80% - 6 баллов	по графику

5		<p>$N = 81-100\%$ - 8 баллов</p> <p>$N = A / B \times 100\%$, где А – количество обучающихся, прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу) на «4» и «5»; В – количество выпускников (обучающихся) прошедших ГИА; N – доля выпускников (обучающихся), успешно прошедших итоговую аттестацию на «4» и «5» (выполнивших проверочную работу)</p> <p>$N = 30-50\%$ - 2 балла $N = 51-69\%$ - 4 балла $N = 70-80\%$ - 6 баллов $N = 81-100\%$ - 8 баллов</p>	
4.2. Результативность работы с одаренными детьми			
6.	Наличие учеников-победителей всех уровней Всероссийской олимпиады школьников	<p>Школьный уровень: 3 место-1б., 2место-1,5 б., 1место-2 б.;</p> <p>Муниципальный уровень: 3 место-3б., 2место-4б., 1место-5б.;</p> <p>Региональный уровень: 3 место-6б., 2место-7б., 1место-8б.;</p> <p>Всероссийский уровень: 3 место-9б., 2место-10б., 1место-11б.</p> <p>По формуле: $N = A / B \times 100\%$, где А – количество победителей и призеров, подготовленных педагогом; В – количество принявших участие; N – доля победителей и призеров, подготовленных педагогом</p> <p>$N = 1-30\%$ - 4 балла $N = 31-50\%$ - 6 баллов N более 50% - 8 баллов</p>	январь
4.3. Эффективность воспитательной системы образовательной организации			
7.	Участие обучающихся в различных мероприятиях выходного дня.	<p>$N = A / B \times 100\%$, где А – количество обучающихся посетивших мероприятия; В – количество детей; N – доля обучающихся, охваченных различными мероприятиями.</p> <p>N менее 30% - 3 балла $N = 31-60\%$ - 5 баллов N более 61% - 7 баллов</p>	ежемесячно
8.	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с	<p>$N = A / B \times 100\%$, где А – количество мероприятий организованных и проведенных с участием</p>	ежемесячно

	родителями	родителей; В – количество запланированных мероприятий, предусматривающих привлечение родителей; N – доля мероприятий, организованных и проведенных с участием родителей N = 1-30% - 2 балла N = 31-60% - 3 балла N = 61-80% - 4 балла N = 81-100% - 5 баллов	
9.	РДДМ «Движение первых» (акции и конкурсы)	За организацию -1б , 1участник-1 балл, 3 и более участников 3 балла.	Ежемесячно Сертификаты
10	Наличие участников и победителей конкурсов (ИРОСТ, ДОН, Всероссийские)	За участие -1б Победитель -5б Призер -3б	При наличии подтверждающих документов
4.4. Результативность методической работы			
11.	Учитель- победитель, призёр, участник профессиональных конкурсов и соревнований (Министерство образования РФ (всероссийский конкурс) ИРОСТ, ДОН, (отдел образования и ДДЮ)	15 баллов - победитель; 12 баллов – призёр; 10 баллов – участник конкурсов и т.д.	при наличии
12.	Пропаганда деятельности школы в СМИ, публикация творческих работ педагогов и учащихся (издательство «Просвещение», ИРОСТ, газета «Призыв»).	Муниципальный уровень: 3 б Региональный уровень:5 б Всероссийский уровень: 10 б.	при наличии
13.	Выступление с сообщениями и докладами на методических объединениях.	2 балла	при наличии
14.	Выступление с докладами на педсоветах, конференциях, семинарах, РМО и т. п.	Школьный уровень: 3б Муниципальный уровень: 4б Региональный уровень: 5б	при наличии
15.	Прохождение дистанционных курсов	Оплата при наличии квитанции	при наличии

2.Сотрудники школы (в пределах доведения ФОТ)

Заведующая библиотекой	1. Развитие материально-технической базы образовательной организации и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, учащихся, родителей)	
	Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе	Да -3 балла Нет -0 баллов
	Создание образовательной среды (оформление библиотеки)	Да -5 баллов Нет -0 баллов
	2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников	
	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня	1. А). Участие на районном уровне – 2 балла Б). Участие в областном уровне – 3 балла В). Участие во Всероссийском уровне – 4 балла 2. Победители и призеры на: А). Районном уровне -3 балла Б). Областном уровне – 5 баллов В). Всероссийском уровне – 7 баллов
	3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией	
	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации. Отсутствие – 5 баллов При наличии – 0 баллов
	4. Эффективность воспитательной системы образовательной организации	
	Организация информационно-просветительской деятельности со всеми участниками образовательного процесса	Да – 5 баллов Нет – 0 баллов На основании плана

Заведующий хозяйством	Обеспечение комфортного пребывания всех участников образовательного процесса в образовательной организации	Да – 5 баллов Нет – 0 баллов
	Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение	Да – 3 балла Нет – 0 баллов
	Содержание пришкольной территории, здания без замечаний со стороны надзорных органов, Учредителя	Отсутствие замечаний – 10 баллов Наличие замечаний – 0 баллов
	Сохранение и улучшение материально-технической обеспеченности образовательного процесса, в том числе содействие в обеспечении образовательного процесса современным оборудованием в соответствии с установленными требованиями	Да – 2 балла Нет – 0 баллов
Секретарь учебной части	Оперативное выполнение поручений руководителя	Да – 10 баллов Нет – 0 баллов
	Обеспечение комфортного пребывания всех участников образовательного процесса в образовательной организации	Да – 5 баллов Нет – 0 баллов
	Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение	Да – 3 балла Нет – 0 баллов
	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации. Отсутствие – 5 баллов При наличии – 0 баллов
Младший обслуживающий персонал (уборщики служебных помещений, гардеробщик, дворник, рабочий по зданию и др.)	Проведение генеральных уборок	Да – 10 баллов
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Да – 10 баллов
	Оперативность выполнения заявок по уборке мест общего пользования	Да – 10 баллов
	Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий образовательной организации	Да – 5 баллов

6. Комиссия по премированию и установлению стимулирующей части фонда оплаты труда

1.Итоговые оценочные листы рассматриваются на заседании комиссии. После принятия решения комиссии, издается приказ руководителя ОО об утверждении размеров стимулирующих выплат ОО по результатам их деятельности на соответствующий период.

2.Решения по распределению стимулирующей части ФОТ принимаются простым большинством голосов на заседании комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ в соответствии с настоящим положением и утверждается приказом директора школы.

3.Каждый работник имеет право ознакомиться со своей суммой выплаты.

4.В случае несогласия работника с итоговым баллом, имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен. Основанием для подачи такого заявления может быть факт (факты) нарушения норм установленных Положением, а также технические ошибки при работе с графиками, текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

5.Комиссия обязана принять и в течение трех дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение.

6.В случае установления, в ходе проверки, факта нарушения норм, установленных Положением или технической ошибки, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника школы, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает экстренные меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

7.Работники школы имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев Положения, в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

8.По аргументированному требованию профкома или СТК (не менее чем 1/3) член Комиссии может быть отстранен от работы Комиссии. Решение об отстранении в работе Комиссии рассматривается на заседании Комиссии, принимается на общем собрании трудового коллектива школы и утверждается приказом директора школы.

9. Директор школы имеет право присутствовать на любом заседании комиссии, с правом голоса и правом вносить предложения, рекомендации в решения комиссии.

10. Управляющий совет по окончании заседания оформляет следующие документы:

- протокол работы с описанием решений, предложений;
- итоговые оценочные листы.

11. Председатель комиссии несёт персональную ответственность за достоверность и своевременность оформления всех документов.

7.Порядок установления выплат социального характера

12. Материальная помощь выплачивается работникам школы из общего фонда оплаты труда (при наличии фонда экономии заработной платы) в случаях, предусмотренных законодательством с целью материальной поддержки и социальной защищенности, а также в следующих случаях:

- за счет экономии фонда оплаты труда;
- средств, полученных от платных, услуг, предусмотренных уставом учреждения;
- от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

13. Единовременная материальная помощь в сумме от пятисот до двух тысяч выплачивается не более одного раза в год:

- смерти работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей);
- торжественного события (свадьба, рождение ребенка);

- тяжелого материального положения или при заболевании работника, стихийного бедствия и иных исключительных обстоятельств.

14. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника.

8. Порядок премирования.

1. Выплата премии работникам общеобразовательной организации облагается налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

2 Премияльные выплаты не являются гарантированными выплатами, предоставляемыми общеобразовательной организацией работникам.

3. Премирование работников по результатам их труда является правом, а не обязанностью руководства общеобразовательной организации и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательной организации и прочих факторов.

4. Выплаты премии минимальным и максимальным размером не ограничены.

9.Источник формирования премиального фонда

1.Премии могут выплачиваться:

- за счет бюджетных средств из экономии фонда оплаты труда в пределах, установленных учредителем и полученных образовательной организацией бюджетных средств для осуществления образовательной, методической, научной и иной уставной деятельности;
- из внебюджетных средств, фактически полученных образовательной организацией, в пределах фонда оплаты труда и премиального фонда, предусмотренного соответствующими сметами по подразделениям и централизованным внебюджетным средствам;
- за счет внебюджетных средств, полученных от экономии по соответствующим направлениям деятельности образовательной организации;
- других средств, предусмотренных действующим законодательством.

2.Премирование работников может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренными для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств образовательной организации по выплате должностных окладов, ставок заработной платы, а также установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера, без ущерба для основной деятельности образовательной организации.

10. Порядок установления премий

1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

2. Текущее (ежемесячное) премирование осуществляется по итогам работы за отчетный период на основании данного Положения равными долями в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а так же распоряжениями директора школы.

3. *Единовременное (разовое) премирование* может осуществляться в отношении работников школы:

- по итогам работы за полугодие, год;
- к отпуску;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками,
- знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- за повышение профессиональной квалификации без отрыва от основной работы;
- в других случаях, предусмотренных Положением.

4. Текущее (ежемесячное) премирование работников производится на основании сводного по всем работникам приказа по школе, в котором указываются размеры ежемесячных премий по каждому работнику школы.
5. Текущее ежеквартальное премирование производится отдельным работникам на основании приказа по школе, в котором указывается размер премии и показатели премирования.
6. Основанием для выплаты премий является приказ директора школы.
7. Премирование директора школы по итогам работы осуществляется отделом образования и учредителем. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия премирования и депремирования руководителя образовательной организации на основании оценки выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формы, сроки и порядок представления образовательной организацией отчетности о выполнении указанных показателей и критериев оценки эффективности деятельности определяются приказом учредителя.
8. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.
9. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа директора школы с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.
10. Основанием издания приказа о единовременном премировании работников в случаях, предусмотренных настоящим Положением, является мотивированная докладная записка директора школы.
11. Премии к юбилеям работника, в связи с уходом на пенсию выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.
12. Работникам, отработавшим в образовательной организации неполный календарный год, премия по итогам работы за полугодие, год может быть выплачена по усмотрению директора школы.
13. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц.
14. Администрация общеобразовательной организации и Комиссия обеспечивают гласность в вопросах премирования.
15. Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном отношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.
16. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.
17. Выплата одного вида материального поощрения (премия, надбавка, единовременная выплата, доплата, материальная помощь) не может быть основанием для отмены или невыплаты поощрения другого вида.
18. Единовременное премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания-выговора.

11. Показатели (критерии) и виды премирования

1. При премировании по итогам работы (за месяц, полугодие, год) учитываются:

- распространение педагогического опыта и достижений через проведение семинаров, мастер-классов, конференций и т.д.;
- наличие публикаций по методическому обеспечению образовательной деятельности;
- активное участие в профессиональных, детских праздниках и др. массовых мероприятиях, субботниках;
- высокое качество проведения военно-патриотических мероприятий, активность участия (работа с ветеранами, открытые тематические мероприятия, музейные уроки и т.п.);

- подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, конференций, спортивных соревнований;
- качество работы на основе внешней рейтинговой оценки, оценки иных внешних экспертиз и проверок, оценки службы качества образовательной организации;
- обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам;
- высокое качество организации досуга с обучающимися в каникулярное время;
- выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ;
- улучшение количественных значений показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности школы, достигнутых при участии работника;
- работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников;
- увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника.

2. Премии могут выплачиваться:

2.1. **Работникам административных и хозяйственных служб** – за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов общеобразовательной организации, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности образовательного учреждения, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства, разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок.

2.2. **Педагогическим работникам** – за большой объем выполненных научно-исследовательских работ, активное участие и большой личный вклад в реализацию проектов, подготовку трудов и иных печатных работ общеобразовательной организации, подготовку, участие и проведение конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности школы, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства.

2.3. **Администрации** – за большой объем работ, привлечение дополнительных источников финансирования в деятельности школы, организацию, заключения договоров и получения грантов, организацию работ по реализации проектов, а также непосредственное руководство проектами, личный вклад в реализацию научных и научно-исследовательских работ, подготовку научных трудов и иных печатных работ общеобразовательной организации.

2.4. Премии могут выплачиваться к праздничным датам в пределах фонда оплаты труда :

- Дню защитника отечества,
- Международному женскому дню,
- Дню знаний,
- Дню учителя,
- Новому году,
- в связи с юбилеями работников (50, 55, 60 -летиями) или школы,
- в связи с уходом на пенсию,
- бракосочетанием (работника, его детей),
- рождением ребенка

2.5. Для реализации поставленных целей в общеобразовательной организации вводятся следующие виды премирования работников:

- объявление благодарности в приказе директора школы;

- награждение почетной грамотой общеобразовательной организации;
- внесение благодарности в трудовую книжку работника;
- награждение денежной премией;

12. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение

1. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных настоящим Положении, в трудовом договоре (эффективном контракте), иных локальных нормативных актах, а также законодательства РФ, административно-управленческий персонал представляет руководителю школы служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

2. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа директора школы с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

3. Выплата премий не производится в следующих случаях:

- 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;
- нарушение установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами общеобразовательной организации нарушение трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
- обоснованные жалобы родителей и обучающихся на педагогов (низкое качество воспитательной и учебной работы, невнимательное отношение к детям и (или) персоналу);
- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упушения и искажения отчетности;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

4. Все случаи лишения премирования рассматриваются директором школы и Комиссией в индивидуальном порядке.

5. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

12. Заключительные положения

1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, принимается на собрании работников школы и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора общеобразовательной организации.

2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном раздел 12.п1 настоящего Положения.

4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

