



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ТАБАЧНОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
ИМЕНИ НИКОЛАЯ ГРИГОРЬЕВИЧА СОТНИКА»
БАХЧИСАРАЙСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
(МБОУ «ТАБАЧНОВСКАЯ СОШ ИМ. Н.Г. СОТНИКА»)**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета

_____ О.В. Дембицкая

УТВЕРЖДЕНО

Директор
МБОУ «Табачновская СОШ
им. Н.Г. Сотника»

_____ В.Н. Зюбина

Приказ от 03.02.2025г. № 27-к

**ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
МБОУ «Табачновская СОШ им. Н.Г. Сотника»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Положения о системе оплаты труда, утвержденного приказом по школе от 03.02.2025 № 20-к в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Выплата премий (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде.

1.3. Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

1.5. Премии работникам школы устанавливаются приказом директора школы, максимальными размерами не ограничиваются.

2. Виды, порядок установления и условия выплаты премий

2.1. Работникам ОУ могут устанавливаться следующие виды премий:

- за интенсивность, высокие результаты и качество работы;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год, за месяц;
- за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами, профессиональными праздниками.

2.2. Порядок премирования устанавливается с учетом личных достижений работника в общих результатах деятельности ОУ, своевременного и качественного выполнения

работниками своих должностных обязанностей, применения в работе современных методик, форм организации труда, эффективности достигнутых результатов за определенный период времени (полугодие).

2.3. Основаниями для премирования работников ОУ являются: своевременное исполнений приказов, поручений руководителя учреждения и его заместителей, проявление личной инициативы, образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, большой объем выполненной сверхплановой работы, при условии, что за эту работу ранее не была установлена надбавка и др.

2.4. Премирование работников школы.

- Премии устанавливаются приказом директора школы при наличии фонда экономии заработной платы.
- Размер премии определяется на основании настоящего Положения;
- Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере.
- Размер премий в течение одного учебного года не ограничен.

Педагогические работники и сотрудники ОУ премируются за:

1	Высокий уровень качества обученности обучающихся
2	Результативность государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ, ГИА
3	Результативность работы с одаренными детьми; наличие победителей и призеров в олимпиадах, конкурсах различного уровня.
4	Эффективность работы по взаимодействию с общественными организациями, с организациями-партнерами.
5	Создание творческого образцового содержания лаборатории учителя, кабинета
6	Эффективность и качество работы по развитию школьного музея.
7	Эффективность и качество работы с библиотечным фондом
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременность и высокое качество представляемой аналитической и отчетно-статистической отчетности
9	Качественное и эффективное замещение директора школы в его отсутствие, в т.ч. в летний период
10	Участие педагогов в различных конкурсах.
11	Победа педагогов в различных конкурсах муниципального уровня
12	Призовые места педагогов за участие в региональных конкурсах
13	. Разработка и проведение педагогом экскурсий, предметных недель, общешкольных мероприятий, эффективность и качество взаимосвязей с другими организациями.
14	За качественное заполнение аттестатов
15	За ведение научно-исследовательской работы в школе
16	За увеличение дополнительного объема работ (работа сверхурочно, работа по обслуживанию здания при порывах отопительной системы, выхода из строя электрических сетей, водоснабжения, работа по подготовке школы к началу учебного года, выполнение срочных поручений директора школы, управления образования)
17	Эффективность и качество создания безопасных условий в УВП
18	Эффективность и качество работы по обеспечению жизнедеятельности образовательной организации, в т.ч. работы по заключению договоров
19	Эффективность и качество работы по информатизации УВП:

	- эффективность и качество работы ФИС ФРДО, со школьным сайтом.
20	Инициирование и участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских учебных программ, проведение открытых уроков; работа по написанию учебных программ, курсов, пособий; разработка и внедрение учебно-методических комплектов нового поколения
21	Юбилейная дата работника школы (50, 55, 60, 65 лет и т.д.) и в связи с уходом на пенсию
22	Эффективная работа по обслуживанию закрепленных участков, оборудования, инвентаря, высокое санитарное состояние у обслуживающего персонала
23	Изготовление сценических костюмов к праздникам; за умение работать с родителями, без жалоб и негатива.

2.5. Размер премий работникам за интенсивность, высокие результаты и качество работы устанавливаются на основании приказа директора школы.

2.6. Основанием издания приказа о премировании работников является мотивированное письменное представление (ходатайство) к премированию администрацией - заместителей директора.

2.7. Размер премии работникам, установленный в соответствии с Положением может устанавливаться в процентах от должностного оклада или в фиксированной сумме (в рублях). Размер премии, выплачиваемой работнику, максимальными размерами не ограничивается.

2.8. Премии выплачиваются за истекший период и включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

2.9. Не подлежат премированию работники за расчетный период в следующих случаях:
- увольняемые (уволенные) в расчетном периоде из учреждения как не выдержавшие испытания при приеме на работу, а также по собственному желанию. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, заместители директора представляют директору докладную записку или аналитическую справку о допущенном нарушении. Такие работники лишаются единовременной разовой премии полностью или частично.

2.10. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

2.11. Решение о выплате работникам ОУ премии и ее размере принимается руководителем учреждения по представлению заместителей руководителя (руководителей структурных подразделений) с учетом мнения профсоюзной организации учреждения. Основанием для выплаты премии является приказ за подписью руководителя ОУ с указанием размера премии каждому работнику.

2.12. Премия выплачивается одновременно с заработной платой.

3. Основания для уменьшения размеров (лишения) премии

3.1. Премия может быть выплачена в уменьшенном размере или не выплачена полностью за упущения в работе, за нарушения сроков и порядка исполнения ответов, нарушения трудовой дисциплины.

3.2. Основаниями для уменьшения размеров премий (лишения премии) является:

- низкая результативность работы;
- ненадлежащее качество работы с документами и поручениями руководителя и его заместителей;

- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений руководителя, его заместителей, некачественное их выполнение без уважительных причин;
- получение работником дисциплинарного взыскания;
- выполнение работы, относящейся к должностным инструкциям;
- нарушение работником правил внутреннего трудового распорядка;
- поступлений жалоб (в письменной форме) на работника со стороны родителей (законных представителей), администрации школы, обучающихся, коллег.
- нарушение трудовой дисциплины: совершение прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин свыше четырех часов подряд в течение рабочего дня), появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения и др.
- случаи детского травматизма во время пребывания в ОУ.