

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Лебяжинская основная общеобразовательная школа»

Принято на заседании Педагогического совета Протокол № _____ Согласовано с Управляющим советом Учреждения Протокол № _____ Согласовано с профсоюзным комитетом Протокол № _____	Утверждено: Директор Учреждения: _____ Л.Н. Васильева Приказ № _____
--	---

**Положение о премировании работников
МБОУ «Лебяжинская ООШ»**

1. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лебяжинская основная общеобразовательная школа» (далее - Учреждение) регулирует порядок и условия установления и выплаты премий работников.

1.2. Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в том числе за работу в ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда.

1.3. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения.

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

1.5. Размеры премий работников, устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.

1.6. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания в течение срока его действия.

1.7. Размеры премий работников подлежат снижению в следующих случаях:
нарушение Устава Учреждения, Правил внутреннего распорядка и других локальных актов - от 30 до 70 процентов размера премии;
нарушение трудовой дисциплины - от 30 до 40 процентов размера премии;
некачественное выполнение должностной инструкции - от 30 до 60 процентов размера премии;

несоблюдение требований по ведению документации - от 20 до 40 процентов размера премии;

низкий уровень исполнительской дисциплины - от 20 до 50 процентов размера премии.

2. Порядок премирования работников

2.1. Премирование работников производится единовременно, ежемесячно, ежеквартально или ежегодно по результатам труда работника за месяц, квартал или год, либо при наступлении знаменательного события, при условии качественной работы.

2.2. Ежемесячное, ежеквартальное или ежегодное премирование работников производится на основании сводного по всем работникам приказа по Учреждению, в котором указываются размеры ежемесячных, ежеквартальных или ежегодных премий по каждому работнику.

2.3. Единовременное премирование производится на основании приказа директора по Учреждению, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.

2.4. Депремирование или снижение размера ежемесячной, ежеквартальной или ежегодной премии работника осуществляется на основании приказа директора по Учреждению, в котором указываются причины депремирования или снижения размера ежемесячной, ежеквартальной или ежегодной премии работника, и размер снижения премии.

3. Показатели премирования работников

3.1. Ежемесячное, ежеквартальное или ежегодное премирование работников производится по следующим показателям:

3.1.1. Педагогическим работникам (учителя, воспитатели, воспитатели групп кратковременного пребывания детей) за:

3.1.1.1. достижение учащимися, воспитанниками высоких показателей, рост качества обучения;

3.1.1.2. участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предмета;

3.1.1.3. высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий;

3.1.1.4. организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж Учреждения у учащихся, родителей, общественности;

3.1.1.5. отсутствие пропусков учащимися уроков без уважительной причины;

3.1.1.6. эффективное использование на уроке и во внеклассной работе здоровьесберегающих технологий;

3.1.1.7. применение на уроке и на занятиях информационных технологий;

3.1.1.8. эффективную работу по методической теме Учреждения;

3.1.1.9. высокое качество методической работы;

3.1.1.10. высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

3.1.1.11. образцовое содержание и развитие кабинета;

- 3.1.1.12. высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе педсоветов, совещаний и т.д.);
- 3.1.1.13. успешное руководство выпускным классом;
- 3.1.1.14. качественную работу в оздоровительном лагере;
- 3.1.1.15. организацию сотрудничества с родителями;
- 3.1.1.16. оформительские работы в Учреждении;
- 3.1.1.17. содействие школьному самоуправлению;
- 3.1.1.18. качественное дежурство по школе;
- 3.1.1.19. результативную работу по адаптации учащихся;
- 3.1.1.20. профессиональную ответственность;
- 3.1.1.21. обслуживание компьютеров;
- 3.1.1.22. подготовку информационных материалов для сайта Учреждения;
- 3.1.1.23. дополнительные занятия с обучающимися;
- 3.1.1.24. проведение работы по дополнительным образовательным программам;
- 3.1.1.25. организацию профессиональной ориентации с учащимися;
- 3.1.1.26. подготовку обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам;
- 3.1.1.27. наставничество.

3.1.2. Заместителям директора по УВР и ВР за:

- 3.1.2.1. высокое качество выполнения плана внутриучрежденческого контроля, плана воспитательной работы;
- 3.1.2.2. высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;
- 3.1.2.3. высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий;
- 3.1.2.4. высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы;
- 3.1.2.5. качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении Учреждения;
- 3.1.2.6. сохранение контингента обучающихся;
- 3.1.2.7. высокий уровень аттестации педагогических работников Учреждения;
- 3.1.2.8. поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- 3.1.2.9. качественную организацию профилактической работы;
- 3.1.2.10. высокий уровень исполнительской дисциплины.

3.1.3. Библиотекарю за:

- 3.1.3.1. высокую читательскую активность обучающихся;
- 3.1.3.2. пропаганду чтения как формы культурного досуга;
- 3.1.3.3. участие в общешкольных и районных мероприятиях;
- 3.1.3.4. оформление тематических выставок;
- 3.1.3.5. планирование комплектования библиотечного фонда.

3.1.4. Младшему обслуживающему персоналу (уборщицы, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания, повара, подсобный рабочий, сторожа и др.) за:

3.1.4.1. проведение генеральных уборок;

3.1.4.2. высокое качество работы;

3.1.4.3. увеличение объема работ;

3.1.4.4. оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;

3.1.4.5. проведение косметического ремонта.

3.1.5. Учебно-вспомогательному персоналу (помощник воспитателя, завхоз и др.) за:

3.1.5.1. организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж Учреждения у учащихся, родителей, общественности;

3.1.5.2. высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

3.1.5.3. высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов и т.д.);

3.1.5.4. профессиональную ответственность.

3.1.6.Руководителю образовательного учреждения премия выплачивается на основании приказа Комитета по образованию и молодежной политике Администрации Павловского района.

3.2. Единовременное премирование работников производится:

3.2.1. при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива Учреждения (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея Учреждения, празднование Нового года и т.п.), так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения: 50, 55 лет и далее каждые 5 лет), работники Учреждения, имеющие трудовые заслуги и не имеющие дисциплинарных взысканий, премируются к юбилейным датам и в связи с выходом на пенсию;

3.2.2. по результатам участия в конкурсах педагогического мастерства;

3.2.3. за качественное проведение открытого мероприятия для педагогических работников (мастер-класс, семинар и др.);

3.2.4. за представление своего педагогического или управленческого опыта;

3.2.5. подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов.