

Согласовано
Начальник управления образования
Афанасьевского муниципального округа
Ю.В.Некрасова _____

УТВЕРЖДЕНО
Директор школы _____ (В.В.Чубарева)
Приказ по МБОУ ООШ п.Лытка
Афанасьевского муниципального округа
от 17.08.2023г. №41

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ И ДРУГИХ ВИДАХ
МАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ОСНОВНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ
п. ЛЫТКА
АФАНАСЬЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ
НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД**

Согласовано
Председатель профсоюзной
организации _____
Резенова Н.Г.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение о премировании и других видах материального стимулирования работников школы (далее по тексту Положение) вводится с целью повышения материальной заинтересованности работников учреждения, повышения качества работы, роста профессионального мастерства сотрудников, а также с целью создания условий социальной защищённости и материальной поддержки работников.

Положение вводится на основании:

- а) Трудового Кодекса РФ;
- б) Закона РФ «Об образовании»;
- в) Положения об оплате труда работников МБОУ ООШ п.Лытка Афанасьевского муниципального округа Кировской области

Положение разрабатывается Советом школы, корректируется и принимается на собрании Трудового коллектива.

Положение о премировании, доплатах и надбавках разрабатывается в образовательном учреждении с учётом фонда экономии заработной платы. Настоящее Положение распространяется на всех работников школы.

ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ ПООЩРИТЕЛЬНОГО ФОНДА.

- 1.экономия фонда заработной платы;
- 2.Доходы от финансово-экономической деятельности;
- 3.Целевые взносы государственных, частных, общественных, кооперативных и других организаций, всех заинтересованных юридических, а также физических лиц;
- 4.Иные источники поступлений, не противоречащие действующему законодательству РФ.

ПОРЯДОК МАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЯ.

- 1.Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются администрацией школы и согласовываются с профсоюзом.
- 2.Все виды материального стимулирования и поощрения выплачиваются сотрудникам на основании приказов директора школы.
- 3.Выплата материальных поощрений производится с учётом всех налоговых и иных выплат.
- 4.Администрация и комиссия о материальном поощрении обеспечивают гласность в вопросах премирования, установления доплат и надбавок для всех работников отрасли.
- 5.Доплаты и надбавки могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально или на учебный год: премии и оказание материальной помощи устанавливаются на основании определённых показателей или в случае непредвиденных обстоятельств с целью материальной поддержки и социальной защищённости работников.
- 6.Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном отношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме

ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИЙ И МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

1. За успехи в организации оздоровительной кампании учащихся в каникулярное время – до 100% ставки;
2. В связи с юбилеями (50 лет, 55 лет, 60 лет и т.д.– до 100% должностного оклада, тарифной ставки);
3. За получение грамот и наград вышестоящих организаций – до 100%;
4. Премия всем работникам отрасли к профессиональному празднику, 23 февраля, 8 марта, Новому году – до 100% должностного оклада (тарифной ставки);
5. За качественную подготовку здания школы и кабинетов к новому учебному году – до 100% ставки;
6. За проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий в школе, на уровне района до 100% ставки.
7. За 25,30,35,40 лет и т.д. педагогической работы в школе – до 100% должностного оклада.
8. За активное и творческое участие в подготовке и проведении мероприятий на школьном, районном, областном уровне до 100% ставки.
9. Работникам школы за выполнение несвойственных должностным обязанностям, связанных со стихийными бедствиями, авариями, ремонтными работами, непредусмотренными графиком технического обслуживания до 100% должностного оклада.
10. Работникам школы за своевременное предотвращение опасных для жизни детей ситуаций (сброс снега с крыши зданий, отвод воды от территории школы) до 100% должностного оклада.
11. За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы у учащихся, родителей, общественности, за работу по благоустройству помещений и территории школы до 100% ставки.
12. Подготовка победителей и призёров предметных олимпиад
 - на районном уровне до 50%
 - на региональном уровне до 80%
 - на всероссийском уровне до 100%
14. Подготовка победителей и призёров конкурсов, смотров, соревнований и др.
 - на районном уровне до 50%
 - на региональном уровне до 80%
 - на всероссийском уровне до 100%
15. Личное участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства:
 - на уровне образовательного учреждения до 30%
 - на районном уровне до 50%
 - на региональном уровне до 80%
 - на всероссийском уровне до 100%
16. За обобщение своего педагогического опыта на уровне района и области до 100% от ставки.
17. За многолетний и добросовестный труд в связи с выходом на пенсию до 100% от ставки.
18. За организацию, подготовку и проведение юбилея школы до 100% от ставки.
19. За положительную динамику и качество знаний (за последние 3 года) до 100% от ставки.
20. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок до 100% от ставки.

ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА ПРЕМИИ ИЛИ ЕЁ ЛИШЕНИЕ

1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка до 100%;
2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима до 100%;
3. Нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности до 50%;
4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей до 50%;
5. Обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы), на руководителей учреждений и персонал (за невнимательное и грубое отношение к работникам и воспитанникам), нарушение педагогической этики до 50%;
6. Травматизм по вине руководителя или работника 100%;
7. Рост детской заболеваемости, связанный с нарушениями санитарного режима, режима питания и т.д. до 50%;
8. Высокий уровень заболеваемости сотрудников (злоупотребление больничными листами) до 50%;
9. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы до 50%;
10. Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий, проводимых в системе образования до 100%;
11. Наличие серьёзных нарушений в ведении нормативных документов до 50%.

Все случаи депремирования рассматриваются руководителем управления образования или образовательного учреждения и соответствующим выборным профсоюзным органом.

Пронумеровано,
прошнуровано
и скреплено печатью
4 (четыре) листа
Директор школы:

_____ (Чубарева В.В.)

Пронумеровано,
прошнуровано
и скреплено печатью
4 (четыре) листа
Директор школы:

_____ (Чубарева В.В.)