«Согласовано».

Председатель ПК\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Дельмамбетова Ш.К.

 «Утверждено».

Директор школы \_\_\_\_\_\_\_ Б,А. Магомедов

 Приказ № 52 \_А\_ от «01» сентября\_2023г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о премировании работников МКОУ «Новогладовская ООШ»**

1. **Общие положения.**
	1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКОУ «Новогладовская ООШ» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Законом Российской Федерации от 29.12.2012 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации».
	2. Настоящее положение о премировании является локальным нормативным актом, регламентирующим показатели премирования работников, размер и порядок назначения премий, иные вопросы, касающиеся премирования работников.
	3. Положение вводится с целью повысить материальную заинтересованность работников школы в получении максимального эффекта от своей деятельности.
	4. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией школы (экспертной комиссией) личного вклада каждого работника в обеспечение выполнения образовательным учреждением уставных задач и договорных обязательств с учетом мнения профсоюзного комитета.
	5. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность руководителя и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательного учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.
	6. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.
	7. Положение разрабатывается администрацией школы, согласовывается с председателем профсоюзного комитета, рассматривается на общем собрании трудового коллектива, утверждается приказом директора школы.
2. **Порядок премирования.**
	1. Предусматриваются следующие виды премирования:

текущее (ежемесячное) премирование;

единовременное (разовое) премирование.

* 1. Премирование работников производится ежемесячно по результатам работника за истекший период в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а так же распоряжениями директора школы.
	2. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работниковпо итогам работы за год. Единовременное (разовое) премирование производится на основании приказа директора школы, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.
	3. Установление премиальных выплат по итогам зависит от результативности и качества труда педагогического работника и факторов, выделяющих особенности конкретного работника среди остальных.Экспертную оценку показателей качества труда педагогических работников проводят члены экспертной комиссии. Состав экспертной комиссии формируется руководителем образовательного учреждения по согласованию с председателем профсоюзного комитета и утверждается приказом руководителя ОУ.
	4. Экспертная комиссия согласовывает с профсоюзным комитетом до 11числа после каждого отчетного периода аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.
	5. Премирование работников производится на основании приказа руководителя учреждения по решению комиссии по представленным представлениям администрацией школы (экспертной комиссией) по согласованию с выборным профсоюзным органом.
	6. Выплаты исчисляются в % от должностного оклада или в абсолютных величинах.
	7. Выплата премий, устанавливаемых настоящим Положением, производится в пределах фонда оплаты труда.
	8. Руководитель учреждения имеет право не премировать отдельных работников в случае неудовлетворительной работы, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений.
1. **Основания для премирования.**
	1. **Педагогические работники премируются за:**

3.1.1.высокий уровень преподавания с использованием активных методов обучения, применение компьютерных технологий, технических средств обучения

3.1.2. активную работу с учащимися по развитию у них навыков научно-исследовательской, творческой деятельности

3.1.3. качественное исполнение функций классного руководителя

3.1.4. своевременное и качественное планирование образовательного процесса

3.1.5. качество знаний, навыков, умений учащихся (по итогам контроля во всех его формах)

3.1.6. качество диагностической, аналитической функции педагога (по аналитическим справкам)

3.1.7. результативное участие педагогов и детей в конкурсах, смотрах, соревнованиях, олимпиадах

3.1.1.8. работу с учащимися, имеющими диагноз «Общее недоразвитие речи» (для учителя-логопеда)

3.1.9. организацию и проведение текущего ремонта школы

3.1.10. участие в реализации комплексного проекта модернизации образования

3.1.11.За организацию и проведение работы по ПДД с учащимися:

3.1.12.За организацию и проведение работы по противопожарной безопасности с учащимися:

3.1.13.За организацию и проведение летней трудовой практики:

3.1.14.За руководство аттестационной комиссией

**3.2. Работники школы премируются за:**

3.2.1. организацию и проведение работы с опекаемыми детьми

3.2.2.организацию и проведение работы по социальному страхованию

3.2.3. организацию и проведение работы по охране труда

3.2.4. руководство профсоюзной организацией

3.2.5. организацию и проведение работы с библиотечным активом, работы по вывозу учебной литературы (заведующий библиотекой, библиотекарь)

3.2.6.За организацию и проведение работы по охране труда и технике безопасности

3.2.7.За организацию и проведение работы по противопожарной безопасности

3.2.8.За обслуживание средств вычислительной техники (при отсутствии штатной должности по обслуживанию техники):

**3.3.Учебно-вспомогательный персонал и технические исполнители премируется за:**

3.3.1. эффективность и качество выполняемых работ

3.3.2. эффективность работы по экономии электроэнергии, воды

3.3.3. своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдения норм охраны труда и техники безопасности

3.3.4. оперативность в устранении аварийных ситуаций

3.3.5. подготовку школы к новому учебному году, проведение текущего ремонта

**4. Основания для выплаты единовременных (разовых) премий.**

Премии могут выплачиваться:

Педагогическим работникам в соответствующем периоде за:

**1.Учебная деятельность**

1.1. 100% результат обученности учащихся по контрольным работам, проводимых независимой экспертизой

1.2. Работы по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации

1.3. РезультатыГИА

1.4. Педагогическая поддержка учащихся, индивидуальная работа со слабоуспевающими

**2. Участие в олимпиадах**

2.1. Работа с одарёнными детьми

2.2. Дистанционные олимпиады и конкурсы

2.3. Муниципальный уровень всероссийской олимпиады школьников

2.3. Региональный уровень всероссийской олимпиады школьников

**3. Внеклассная работа по предмету**

3.1. Конкурсы школьный тур

3.2. Конкурсы муниципальный тур

3.3. Конкурсы областной тур

3.4. Конкурсы всероссийский тур

**4. Профессиональный рост**

4.1. Публикации учителя

4.2. Обобщение опыта с предоставлением её в печатном варианте

4.3.Участие в семинарах и педсоветах

4.4. Наличие работающего сайта учителя

4.5 Участие учителя в профессиональных конкурсах

**5. Высокая исполнительская дисциплина**

**6. Работа с документацией:**

6.1.Соответствие требованиям к рабочей программе

6.2.Выполнение требований к ведению бумажного журнала

6.3. Своевременное заполнение электронного журнала.

7**.Использование информационных технологий:**

7.1.Владение всеми интерактивными комплексами, имеющимися в школе

7.2.Частичное использование интерактивного комплекса

**8.Работа с портфолио:**

8.1.Работа учителя с портфолио учащихся

9. Активная работа с общественными, спортивными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования.

10. Образцовое содержание кабинета.

11. Активное участие в общественной жизни учреждения.

 **Обслуживающий персонал:**

1. За качество выполняемых работ

2. Премиальные выплаты по итогам работы.

 Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

**5**. **Основания для лишения премирования.**

Основаниями для лишения единовременного (разового) премирования могут быть:

1. нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
2. нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
3. нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
4. обоснованные жалобы родителей и обучающихся на педагогов (низкое качество воспитательной и учебной работы, невнимательное отношение к детям) и персонал (невнимательное отношение к детям);
5. халатное отношение к учебно-материальной базе;
6. детский травматизм по вине (недосмотру) работника школы;
7. рост детской заболеваемости, связанной с нарушениями санитарного режима, режима питания и прочего;
8. невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
9. невыполнение приказов, указаний и поручений администрации школы;
10. совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

**6. Размер премий**

6.1. Текущее премирование работников МКОУ «Новогладовская ООШ» осуществляется из Фонда заработанной платы МКОУ «Новогладовская ООШ», разовое премирование осуществляется при наличии свободных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда МКОУ «Новогладовская ООШ», которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности школы.

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

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

6.4. 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.

6.5. Разовое премирование (единовременное вознаграждение) работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания- выговора.