

**ПОРЯДОК
ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Шахты
Ростовской области «Средняя общеобразовательная школа №50»**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок регулирует премирования работников в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении г. Шахты Ростовской области «Средняя общеобразовательная школа №50» (далее по тексту МБОУ СОШ №50 г.Шахты).

1.2. Настоящий Порядок о премировании работников МБОУ СОШ №50 г.Шахты (далее по тексту Порядок) разработан в соответствии с постановлением Администрации г. Шахты от 17.12.2021 №4044 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Шахты, подведомственных Департаменту образования города Шахты» (с изменениями), в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ СОШ №50 г.Шахты в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных перед коллективом задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества образовательной деятельности, ответственности за конечные результаты труда, укрепления и развития материально-технической базы, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3. Настоящее Положение о премировании и материальной помощи распространяется на всех основных работников МБОУ СОШ №50 г.Шахты.

1.4. В данном Порядке под *премированием* следует понимать выплату работникам МБОУ СОШ №50 г.Шахты денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.6. Премияльные выплаты не являются гарантированными выплатами, предоставляемыми МБОУ СОШ №50 г.Шахты работникам.

1.7. Премирование работников по результатам их труда является правом, а не обязанностью администрации МБОУ СОШ №50 г.Шахты и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния МБОУ СОШ №50 г.Шахты и прочих факторов.

2. Источник формирования премиального фонда

2.1. Премии могут выплачиваться

- за счет бюджетных средств из экономии в пределах фонда оплаты труда и утвержденных бюджетных ассигнований на текущий финансовый год;
 - за счет средств от приносящих доход деятельности;
 - других средств, предусмотренных действующим законодательством.
- 2.2. 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 МБОУ СОШ №50 г.Шахты по выплате должностных окладов, ставок заработной платы, а также установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера, без ущерба для основной деятельности МБОУ СОШ №50 г.Шахты.

3. Порядок установления премий

3.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

3.2. **Текущее премирование** работников МБОУ СОШ №50 г.Шахты, кроме директора, его заместителей и главного бухгалтера, производится в размере до 100% размера должностного оклада. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за полугодие в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а также распоряжениями директора.

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

- по итогам работы за год;
- юбилейными датами при достижении возраста 50 лет, пенсионного возраста и каждые последующие 5 лет;

3.4. Премии работникам устанавливаются на основании приказа директора МБОУ СОШ №50 г.Шахты.

3.5. Премирование заместителей директора и главного бухгалтера осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда заместителей руководителя и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений города Шахты» утверждённого приказом Департамента образования г. Шахты от 30.12.2021г № 647.

3.6. Премирование директора МБОУ СОШ №50 г.Шахты осуществляется на основании приказа Департамента образования г. Шахты.

3.7. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу сотрудника, так и в абсолютном размере.

3.8. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания-выговора.

4. Показатели премирования работников.

4.1. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- внедрение информационных, цифровых образовательных ресурсов, инновационных, дистанционных, здоровьесберегающих и др. технологий;
- качество и высокий уровень обучения, преподавания, воспитания;
- эффективность обеспечения доступности и качественного образования;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж МБОУ СОШ №50 г.Шахты у обучающихся, родителей, общественности;
- 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;
- использование в работе инновационных программ, педагогических и управленческих технологий;
- обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам;
- высокое качество организации досуга с обучающимися в каникулярное время;

- оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного оборудования;
- 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;
- проведение своевременной договорной кампании;
- подготовка объектов к зимнему сезону, к началу учебного года;
- высокий уровень работы с подрядными организациями;
- высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательной деятельности по вопросам обеспечения безопасности, ГО, антитеррористической защищенности, оказанию ПМП, действиям в чрезвычайных ситуациях;
- разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутриобъектного режима, правил внутреннего распорядка, предупреждению антиобщественного поведения обучающихся;
- результативность сотрудничества и взаимодействия со сторонними организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокуратурой, территориальными подразделениями пожарной охраны, с военным комиссариатом и др.;
- 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.