

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации

Приложение №___ к коллективному договору
«МБОУ «Козловская СОШ №3»

Рег №___ от _____ 04.2021

«___» _____ 2021 г.

Утверждаю

Директор МБОУ «Козловская СОШ №3»

_____ Л.В.Котля
Приказ №___ от _____ 2021 г.

**Положение
о премировании работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Козловская средняя общеобразовательная школа № 3»
г.Козловка Чувашской Республики**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Козловская средняя общеобразовательная школа № 3» г. Козловка Чувашской Республики (далее – Положение, Учреждения) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации», нормативными правовыми актами Чувашской Республики и органов местного самоуправления, Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, Положением об оплате труда работников Учреждения в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления материальной заинтересованности в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, мотивации работников Учреждения к повышению качества образовательного процесса.

Положение регулирует порядок установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий.

1.2. Выплата премий осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке Учреждения к учебному году;
- устранении последствий аварий;
- подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного спортивного и другого характера, а также смотров, конкурсов, соревнований, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

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

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности Учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений.

1.4. Размер премии может определяться как в процентах к минимальному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

1.5 Премирование работников производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения.

Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда Учреждения.

2. Цели и задачи установления премий

2.1. Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдении трудовой дисциплины.

2.2. Установлением премий работникам Учреждения решаются следующие задачи:

- стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;
- повышение авторитета и имиджа Учреждения у обучающихся, родителей, общественности;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.

3. Порядок и размеры установления премий.

3.1 премирование работников Учреждения производится по итогам работы за год, квартал, месяц при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение учебного года не устанавливается.

3.2. Премирование работников не производится в случаях:

- 3.2.1 если работник допустил дисциплинарные проступки (в течение срока действия дисциплинарного взыскания)
- 3.2.2 за период нетрудоспособности
- 3.2.3 в случае нарушений работником правил безопасности и охраны труда
- 3.2.4 обоснованной жалобы на работника
- 3.2.5.отсутствия методического обеспечения образовательного процесса.

3.3. Установление премий, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3.4. Премии начисляются за фактически отработанное время.

3.5 Размер премии зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечении высокой результативности образовательного процесса в Учреждении и не зависит от стажа.

3.6 Работники Учреждения, имеющие трудовые заслуги и не имеющие дисциплинарных взысканий, премируются к юбилейным датам, в связи с празднованием Дня учителя, к Новому Году и в связи с выходом на пенсию.

3.7 Для определения размеров премии приказом Учреждения создается комиссия по премированию из представителей администрации, представителей трудового коллектива, одного представителя первичной профсоюзной организации и одного представителя Управляющего совета Учреждения.

3.8 Общее количество представителей из числа администрации не может быть более одной трети общего числа членов комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством, если на заседании присутствовало не менее $\frac{2}{3}$ его членов.

3.9 Окончательное решение о премировании принимает директор Учреждения. Директор Учреждения издает приказ о премировании работников на основании решения комиссии по премированию.

4. Основания премирования работников школы (показатели премирования)

4.1. Основаниями премирования работников Учреждения являются:

- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;
- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора Учреждения, его заместителей;
- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка;
- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов,

ведения личных дел и т.д.);

4.2. Педагогические работники премируются за:

- качественное и эффективное планирование и организацию образовательного процесса;
- проведение открытых уроков, занятий по внеурочной работе на высоком методическом уровне;
- высокий уровень учебных достижений обучающихся (качество освоения основной образовательной программы соответствующего уровня обучения не менее 80%) (по итогам контроля во всех его формах), подготовку призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня (начиная с муниципального);
- высокую результативность проведения муниципальных и общешкольных мероприятий;
- эффективное выполнение научно-методической и опытно-экспериментальной работы, результативную деятельность в рамках экспериментальных площадок, проектов, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работу по написанию авторских учебных программ, курсов, учебных пособий, прошедших экспертизу и утверждаемых в установленном порядке и их внедрение;
- результативное участие в инновационной деятельности, эффективное ведение экспериментальной работы, качественное выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов (показатели качественной успеваемости не ниже 80%);
- эффективное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;
- продуктивное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);
- снижение (отсутствии) пропусков уроков без уважительной причины обучающимися;
- проведение мероприятий по профилактике вредных привычек, приводящее к снижению доли обучающихся, имеющих вредные привычки;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения у обучающихся, родителей (законных представителей), общественности;
- результативную работу по наполнению материальной базы кабинета, его эффективное использование в образовательном процессе;
- образцовое ведение и оперативное представление школьной и классной документации;
- повышение уровня профессиональной компетентности;
- эффективное психолого-педагогическое сопровождение участников образовательных отношений.

4.3. Заместители директора и другой административный персонал премируются, кроме общих оснований, за:

- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
- внедрение инновационных технологий; обобщение и распространение передового опыта работы;
- эффективный контроль за ходом образовательного процесса;
- качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;
- организацию предпрофильного и профильного обучения, преподавания предметов на углубленном уровне;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся, других внешних процедур контроля;
- высокий уровень организации контроля и мониторинга образовательного процесса;
- качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении Учреждением и других коллегиальных органов;
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников Учреждения;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.

4.4. Заведующая хозяйством, специалист по охране труда премируются за:

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения в соответствии с СанПиН 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи" и СанПиН 1.2.3685-21 "Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания" ;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки к новому учебному периоду (году) и организацию ремонтных работ.

4.5. Секретарь, лаборант премируются за:

- оперативное и качественное предоставление отчетности;
- разработку новых документов по профилю деятельности в установленном порядке; \
- качественное ведение документации.

4.6. Педагог-психолог, социальный педагог премируются за:

- организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся;
- высокую результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися,
- организацию психолого-педагогического сопровождения предпрофильного обучения, - поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- разработку новых программ по профилю деятельности;
- своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся, охваченных различными видами контроля,
- эффективную работу с детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами,
- эффективное психолого-педагогическое сопровождение участников образовательных отношений.

4.7. Библиотекарь премируется за:

- высокую читательскую активность обучающихся;
- пропаганду чтения как формы культурного досуга;
- активное и результативное участие в муниципальных, республиканских, всероссийских мероприятиях;
- качественное оформление тематических выставок;
- качественное выполнение плана работы школьной библиотеки.

4.8. Обслуживающий персонал премируется за:

- качественное состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;
- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении образовательного процесса;
- качественное и своевременное проведение генеральных уборок;
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи" и СанПиН 1.2.3685-21 "Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания", качественную уборку помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

4.9. Работникам, уволившимся по собственному желанию, по сокращению штатов и по другим уважительным основаниям выплата премии производится за фактическое отработанное время по итогам года.

5. Порядок отмены Положения, изменения и внесения в него дополнений

5.1. Положение о премировании работников Учреждения может быть изменено и дополнено по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Изменения утверждаются приказом Учреждения.