|  |  |
| --- | --- |
| Учтено мнение:выборного органа первичной профсоюзной организации МБОУ "СОШ №17"(протокол № \_4\_ от « 10 » 12 2021 г.)Председательвыборного органа первичной профсоюзной организации  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.А. Яковлева | Приложение № 9к коллективному договору МБОУ "СОШ №17"от « 10 » декабря 2021 г.УТВЕРЖДАЮДиректор МБОУ "СОШ №17"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.С.Кротова |

**Положение**

**о премировании работников**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**«Средняя общеобразовательная школа № 17»**

**города Новочебоксарска Чувашской Республики**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 17» г. Новочебоксарск Чувашской Республики.

1.2. Настоящее Положение вводится с целью повышения эффективности работы каждого работника МБОУ «СОШ № 17» г. Новочебоксарск Чувашской Республики (далее – ОУ), материальной заинтересованности в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, мотивации работников ОУ к повышению качества образовательного процесса, ответственности за конечные результаты труда, укрепления и развития материально-технической базы, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы, а также на совместителей.

1.4. Размер премии может определяться как в процентах к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы работника, так и в абсолютном размере. Размер премии не ограничен.

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

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

**2. Основания премирования работников ОУ (показатели премирования)**

2.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

2.2. Текущее премирование осуществляется по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) в случае достижения работником высоких показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями директора ОУ.

2.3. Критерии для премирования:

***Педагогических работников в соответствующем периоде за:***

* обеспечение высокого качества обучения;
* эффективное выполнение научно-методической и опытно-экспериментальной работы, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию авторских учебных программ, курсов, учебных пособий;
* участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
* высокую результативность проведения городских, общешкольных и классных мероприятий;
* организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж у учащихся, родителей, общественности;
* отсутствие обоснованных жалоб родителей и обучающихся;
* выполнение дополнительных поручений;
* сохранение контингента обучающихся.

***Административного персонала в соответствующем периоде за:***

* высокие показатели работы ОУ;
* обеспечение участия педагогов в конкурсах и представление ОУ на различных уровнях;
* выполнение плана работы и реализацию приоритетных задач на учебный год;
* подготовку ОУ к новому учебному году;
* пополнение материально-технической базы ОУ;
* инициативу и реализацию творческих идей по развитию ОУ;
* проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;
* работу по поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом и ученическом коллективах;
* работу по сохранению контингента обучающихся;
* высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
* выполнение важных (срочных) поручений.

***Учебно-вспомогательного персонала в соответствующем периоде за:***

* качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности;
* высокое качество подготовки и организация ремонтных работ;
* активное участие в мероприятиях ОУ.

***Обслуживающего персонала в соответствующем периоде за:***

* оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
* высокое качество подготовки и организация ремонтных работ;
* активное участие в мероприятиях ОУ.

2.5. Единовременное премирование работников за выполнение дополнительных показателей и условий:

* в связи с успешным завершением учебного и финансового года;
* за интенсивность работы при подготовке и проведении семинаров, конференций, выставок, культурно-массовых и спортивных мероприятий для учащихся и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью ОУ;
* за интенсивность работы, связанной с большим контингентом учащихся ОУ; в период экзаменационных сессий, проведения собеседований при поступлении в профильные классы, записи в первые классы, проведения заявочной кампании; подготовке к новому учебному году;
* за качественное и оперативное выполнение особо важных или срочных заданий;
* за высокий профессионализм, личную результативность и качество работы;
* за эффективную организацию труда и руководство деятельностью сотрудников;
* за использование в работе инновационных программ, педагогических и управленческих технологий;
* за подготовку, написание и издание учебников и монографий, учебных и методических пособий;
* за разработку и внедрение в учебный процесс новых форм и методов обучения, прогрессивных образовательных технологий, проведение мастер-классов;
* за обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам;
* за организацию и проведение общешкольных, городских и республиканских мероприятий;
* за высокую результативность работы с детьми «группы риска», «трудными», слабоуспевающими, активность индивидуальной работы с родителями, учителями;
* за результативность сотрудничества и взаимодействия с ОВД, КДН и другими организациями, проведение мероприятий на базе ОУ с привлечением сторонних специалистов;
* за высокое качество организации досуга с учащимися в каникулярное время;
* за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ОУ учащихся, родителей, общественности;
* за высокий уровень организации и развития деятельности детских общешкольных организаций, в т.ч. клубов, кружков, объединений;
* за высокое качество проведения военно-патриотических мероприятий, активность участия;
* за правильную организацию книжного фонда учебников, художественной и методической литературы;
* за оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного оборудования;
* за оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий непредвиденных ситуаций, касающихся компьютерного оборудования и оргтехники;
* за выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ;
* за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников;
* за подготовку объектов к зимнему сезону, к началу учебного года;
* за высокий уровень работы с подрядными организациями;
* за высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательного процесса по вопросам обеспечения безопасности, ГО, антитеррористической защищенности, оказанию ПМП, действиям в чрезвычайных ситуациях;
* за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
* за высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутриобъектного режима, правил внутреннего распорядка, предупреждению антиобщественного поведения обучающихся;
* за результативность сотрудничества и взаимодействия со сторонними организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокуратурой, территориальными подразделениями пожарной охраны, с военным комиссариатом и др.;
* за увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
* за положительные итоги проверок вышестоящими организациями;
* за другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника;
* к праздничным, профессиональным и юбилейным датам.

2.6. Работники ОУ, имеющие трудовые заслуги и не имеющие дисциплинарных взысканий, в обязательном порядке премируются.

2.7. Премирование работников ОУ, допустивших дисциплинарные проступки, не допускается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

2.8. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

**3. Порядок премирования работников ОУ**

3.1. Премирование осуществляется по представлению заместителей директора ОУ, руководителей МО, председателя профсоюзного комитета, заведующего хозяйством ОУ.

3.2. Решение о премировании работников оформляется приказом директора ОУ.

3.3. Директор ОУ вправе внести свои предложения по вопросам персонального премирования работников ОУ.

**4. Условия снижения премий и невыплаты**

4.1. В случае неудовлетворительной работы отдельны работников, невыполнения ими должностных обязанностей, перечисленных настоящим Положением, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательстве РФ, на основании служебной записки заместителей директора ОУ, руководителей МО, председателя профсоюзного комитета, заведующего хозяйством ОУ о допущенном нарушении такие работники могут быть частично или полностью лишены премии.

4.2. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказ (распоряжения) директора ОУ с обязательным указанием причины лишения или уменьшения размера премии независимо от применения к нему мер дисциплинарного взыскания.

4.3. Работники могут быть частично или полностью лишены премии в следующих случаях:

* невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
* невыполнение производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
* нарушения установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
* нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
* невыполнения приказов, указаний и поручения непосредственного руководства либо администрации;
* ошибок и искажений в отчетности.

4.4. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

**5. Заключительные положения**

5.1. Выплата одного вида материального поощрения (премия, надбавка, единовременная выплата, доплата, материальная помощь) не может быть основанием для отмены или невыплаты поощрения другого вида.