

**СОГЛАСОВАНО:**

Профсоюзной организацией  
МБОУ «Малояушская СОШ»



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о премировании и оказания материальной помощи муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Малояушская средняя общеобразовательная школа» Вурнарского муниципального округа Чувашской Республики**

**1. Общие положения**

Настоящее положение о премировании и оказания материальной помощи работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Малояушская средняя общеобразовательная школа» Вурнарского муниципального округа Чувашской Республики (МБОУ «Малояушская СОШ») (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Чувашской Республики «Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики», Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Вурнарского района Чувашской Республики, занятых в сфере образования, утвержденное Постановлением администрации Вурнарского района Чувашской Республики от 09.12.2022 года №799

Положение определяет цель материального стимулирования – усиления заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, а также закрепление в образовательном учреждении высококвалифицированных кадров.

Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий.

Выплата премий осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке школы к учебному году;
- устранение последствий аварии;
- подготовка и проведение 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.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- достижение высоких результатов в работе соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- участие в соответствующем периоде выполнении важных работ, мероприятий;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.

1.5. Размер премии может определяться как и в процентах к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

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

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

1.8. Решение о премировании работников оформляется приказом директора.

## **2. Цели и задачи выплаты премий**

2.1. Целью установления доплат, надбавок и других выплат стимулирующего характера (премий) является 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 школы решаются следующие задачи:

- стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;
- повышение авторитета и имиджа школы 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. Основания для выплаты премий**

### **(показатели премирования)**

3.1. Основаниями премирования работников школы являются:

- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;
- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, 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 учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, 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.);

3.2. Педагогические работники премируются за:

- своевременное и эффективное планирование и организацию образовательного процесса;
- качественное проведение занятий основного и дополнительного образовательного компонента, кружковой работы;
- высокий уровень учебных достижений обучающихся (качество знаний, умений и навыков учащихся) (по итогам контроля во всех его формах), подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;
- высокую результативность проведения всероссийских, республиканских, районных мероприятий;
- 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;
- использование в образовательном процессе здоровые сберегающих технологий;
- участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)
- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;
- проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж у учащихся, родителей, общественности;
- санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, работу по наполнению материальной базы кабинета, эффективное использование кабинета в образовательном процессе;
- образцовое ведение школьной и классной документации;
- повышение уровня профессиональной компетентности;
- за эффективное психолого-педагогическое сопровождение инновационного образовательного процесса.

3.3. 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;
  - высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;
  - высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
  - качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);
  - высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.

3.4. Заведующая хозяйством премируется за:

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организация ремонтных работ.

3.5. Социальный педагог премируются за:

- организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся;
- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися, организация предпрофильного обучения, поддержание благоприятного психологического климата, разработка новых программ;
- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.

3.6. Младший обслуживающий персонал премируется за:

- состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;
- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;
- проведение генеральных уборок;
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

3.7. Работники образовательного учреждения, имеющие трудовые заслуги и не имеющие дисциплинарных взысканий, в обязательном порядке премируются к юбилейным датам и в связи выходом на пенсию.

#### **4. Материальная помощь**

4.1. Материальная помощь выплачивается работникам общеобразовательной организации из общего фонда оплаты труда (при наличии фонда экономии заработной платы) в случаях, предусмотренных законодательством с целью материальной поддержки и социальной защищенности, а также в следующих случаях:

- длительная болезнь сотрудника;
- пострадавшие от несчастных случаев (авария, травма, пожар, порча имущества и пр.);
- смерть близких родственников;
- рождение ребенка;
- при необходимости повышения образовательного уровня.

4.2. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника, написанного на имя директора школы. Материальная помощь выплачивается, как в размере оклада, так и в виде фиксированной суммы по приказу директора общеобразовательной организации.