

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома
МБОУ «Кольцовская СОШ»
Вурнарского муниципального округа
Чувашской Республики

Г.Я.Першуткина
«30» октября 2025 г

«УТВЕРЖДАЮ».

И.о.директора МБОУ «Кольцовская СОШ»
Вурнарского муниципального округа
Чувашской Республики

В.И.Уткин
Приказ № 94/1 – ОД от 30 октября 2025 г
(с изменениями)

Положение
о премировании работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Кольцовская средняя общеобразовательная школа»
Вурнарского района Чувашской Республики

1. Общие положения.

1.1.Настоящее Положение о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кольцовская средняя общеобразовательная школа» Вурнарского района Чувашской Республики (далее Положение), разработано в соответствии с Положением об оплате труда МБОУ «Кольцовская СОШ» и с целью материального стимулирования – усиление 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.

1.2. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды морального и материального поощрения работников:

- объявление благодарности в приказе директора;
- награждение Почетной грамотой учреждения;
- награждение ценным подарком;
- представление к награждению Почетной грамотой районного отдела образования, районной администрации, Министерства образования Чувашской Республики, Министерства образования и науки Российской Федерации;
- представление к награждению нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- представление к присвоению почетного звания;
- надбавки за высокие достижения в труде или за выполнение работ и заданий.

1.3. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива.

2. Показатели, учитываемые при оценке труда.

2.1. При оценке труда в учреждении учитываются следующие показатели:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной для учреждения работы;
- активное участие в мероприятиях, проводимых в учреждении;
- руководство внеурочной деятельностью обучающихся;
- успешное выполнение плановых показателей;
- совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- активная работа с общественными, спортивными организациями,

- творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- работа по авторским программам, программам углубленного содержания образования;
 - подготовка призеров предметных олимпиад, конференций научного общества учащихся, спортивных соревнований (районные, республиканские);
 - организация горячего питания обучающихся;
 - методическая работа, обобщение передового педагогического опыта в образовательном процессе;
 - разработка авторских учебных программ, курсов, пособий;
 - активное участие в общественной жизни учреждения;
 - участие в конкурсе;
 - активная работа по вовлечению учащихся в конкурсы;
 - подготовка призеров дистанционных олимпиад школьников по предметам;
 - укрепление материально-технической базы учреждения;
 - использование компьютерных и новых информационных технологий в образовательном процессе и другие.

3. Условия установления надбавок и других выплат стимулирующего и компенсационного характера.

3.1. В МБОУ «Кольцовская СОШ» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- доплаты и надбавки от оклада (ставки);
- лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками, нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значками «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР» - надбавка 25 процентов;

Надбавки за государственные награды, почетные звания выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета. При наличии у работника двух и более оснований для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по одному из оснований.

4. Порядок установления надбавок и премий.

4.1.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждения за:

- интенсивность и высокие результаты работы, связанной со спецификой спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, республиканских и районных программ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения сроком на 1 год. Руководителю учреждения надбавка устанавливается приказом Отдела образования и молодежной политики администрации Вурнарского района.

4.1.2. Надбавка за качество выполняемых работ работнику учреждения устанавливается руководителем учреждения с учетом показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (кроме руководителей).

4.1.3. Выплата премий за выполнение важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения важных и ответственных работ. Важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке объектов к учебному году;

- устранение последствий аварий;
- подготовке и проведении республиканских, районных мероприятий методического, социо - культурного и другого характера, фестивалей, выставок.

4.1.4. При премировании по итогам работы учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов воспитания;
- достижение высоких результатов в работе;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

4.1.5. Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

4.1.6. Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.