

<p>«СОГДАСОВАНО»          Председатель профкома          Алямова Г.У.   / подпись</p>	<p>Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива МБОУ «СОШ №8 г.Нурлат РТ»          №8 г.Нурлат РТ»          Протокол №2 от « 1 » октября 2019 г.</p>	<p>«УТВЕРЖДЕНО»          Директор МБОУ «СОШ №8 г.Нурлат РТ»          Сахапов А.И.   / подпись          Введено в действие Приказом №328 от «2» октября 2019 г.</p>
--	--	--

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об использовании премиальной части фонда оплаты труда педагогических работников**  
**МБОУ «СОШ №8 г.Нурлат РТ»**

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение об использовании премиальной части фонда оплаты труда (далее – Положение) разработано в соответствии с:
- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
  - Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»;
  - Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 года №– 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан»;
  - Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ №8 г.Нурлат РТ»;
  - Уставом МБОУ «СОШ №8 г.Нурлат РТ»;
  - Коллективным договором МБОУ «СОШ №8 г.Нурлат РТ»;
  - Положением о критериях оценки эффективной деятельности работы педагогов МБОУ «СОШ №8 г.Нурлат РТ»;
- Положение определяет порядок формирования, условия и критерии премирования педагогических работников в МБОУ «СОШ №8 г.Нурлат РТ», далее Школы.
- 1.2. Действие Положения направлено на развитие творческой инициативы работников и дополнительное стимулирование передового педагогического опыта
- 1.3. Результатом использования данного Положения должно явиться создание благоприятных условий для повышения качества работы и результатов трудовой деятельности в учебно-воспитательном процессе.
- 1.4. Ответственность за исполнение Положения возлагается на директора школы.
- 1.5. Дополнения и изменения к данному Положению вносятся по предложению профкома или администрации Школы и рассматриваются на Общем собрании трудового коллектива.
- 1.6. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных (стимулирующих) выплат определяются настоящим Положением и коллективным договором Школы.
- 1.7. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность Школы в трудовой сфере;
- 1.8. Положение согласуется с председателем профсоюза школы и утверждается директором Школы, вступает в силу со дня его утверждения и действует до принятия нового.

## 2. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Премии, начисляемые одному работнику максимальным размером, не ограничиваются

2.2. Каждый работник представляется к премии в зависимости от личного вклада в результаты работы коллектива.

2.3. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

2.4. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц (квартал) 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 непосредственного руководителя.

2.5. Критерии для текущего премирования:

Педагогических работников в соответствующем периоде за:

- обеспечение высокого качества обучения;
- отсутствие обоснованных жалоб родителей и обучающихся;
- выполнение дополнительных поручений;
- сохранение контингента обучающихся.

Учебно-вспомогательного персонала в соответствующем периоде за:

- высокие показатели работы;
- обеспечение участия педагогов в конкурсах и представлении школы на различных уровнях;
- выполнение плана работы и реализацию приоритетных задач на учебный год;
- подготовку к новому учебному году;
- пополнение материально-технической базы;
- инициативу и реализацию творческих идей по развитию;
- 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;
- активное участие в мероприятиях школы.

Обслуживающего персонала в соответствующем периоде за:

- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

2.6. 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 школы;

- за интенсивность работы, связанной с большим контингентом учащихся и воспитанников школы; в период экзаменационных сессий, проведения собеседований при поступлении в профильные классы, записи в первые классы, дошкольные отделения, 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 и окружных 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 школы с привлечением сторонних специалистов;

- за снижение количества учащихся, стоящих на внутришкольном учете, в комиссии по делам несовершеннолетних по сравнению с предыдущим периодом;

- за высокое качество организации досуга с учащимися в каникулярное время;

- за проведение предметных недель, внеклассных мероприятий по предмету, открытых уроков;

- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;

- за высокий уровень организации и развития деятельности детских общешкольных организаций, в т.ч. клубов, кружков, объединений;

- за организацию и проведение экскурсий, посещение театров, музеев, выставок и др.;

- за высокое качество проведения военно-патриотических мероприятий, активность участия (работа с ветеранами, открытые тематические мероприятия, музейные уроки и т.п.);

- за отсутствие травматизма учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции);

- 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 внедрение инновационных технологий и новых технологий при ведении бухгалтерского учета в школе, включая автоматизацию и совершенствование структуры документооборота, внедрение научно обоснованных способов решения задач реформирования бюджетного учета в Российской Федерации применительно к школе, формирование механизма актуализации областей ответственности бухгалтерских служб и т.д.;

- за качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности;

- за выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ;

- за улучшение количественных значений показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности школы, достигнутых при участии работника;
- за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников; -за проведение своевременной договорной кампании;
- 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 наличие высших школьных наград (премия «Признание») – «Почетный работник школы», «За преданность делу»; - за положительные итоги проверок вышестоящими организациями;
- в случае отсутствия в штатном расписании организации должности специалиста по охране труда – за исполнение его функций;
- за дополнительную работу в качестве уполномоченного по охране труда;
- за дополнительную работу в качестве председателя профсоюзного комитета для защиты социально-экономических, социально-трудовых прав работников;
- за дополнительную работу по подготовке документации по организации бесплатного питания обучающихся из семей, относящихся к льготной категории;
- за дополнительную работу с ветеранской организацией;
- за другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника;
- в связи с выходом на заслуженный отдых;
- в связи с юбилейными датами (50, 55 лет; 60 лет-женщины ,65 лет-мужчины) в размере 10 000(десяти тысячи рублей) ;
- иные основания выплаты в соответствии с приказом руководителя образовательной организации Премии и другие выплаты поощрительного характера выплачиваются за счет стимулирующей части средств фонда оплаты труда как за счет средств субсидий, так и за счет внебюджетных источников.

## 2.7. Иные выплаты

Иные поощрительные и разовые выплаты осуществляются при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения:

- за разработку и внедрение авторских программ, педагогических изобретений, современных технологий;
- за организацию, подготовку, проведение итоговой аттестации выпускников;
- за выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности сотрудников;
- за высокий уровень с организации обслуживания читателей, подготовку школьных городских мероприятий, сохранность книжного фонда (библиотекарям):
- за качественное ведение документации, документов строгой отчетности;
- за качественное ведение пенсионных дел, личных дел сотрудников, учащихся, трудовых и медицинских книжек (секретарям);
- за активное участие в общественной жизни, выполнение общественных поручений, участие в различных профсоюзных конкурсах, соревнованиях и т.д;

- общественная активность учителя (обмен опытом, работа по наставничеству в проверках, мероприятиях, выступлениях и далее);
- по рекомендациям вышестоящих организаций;
- за интенсивность и напряженность работы;
- за увеличенный объем работы и расширение зоны обслуживания;
- за высокие достижения учащихся (олимпиады, конкурсы, соревнования и т.д.)
- в связи с юбилеем;
- Почетные грамоты, награды различных уровней (в соответствии с таблицей № 1).

Таблица № 1

№ п/п	Награды	Минимальный размер надбавки (руб.)
<b>I. Награды органов власти, включая Благодарственные письма</b>		
1.	Федерального уровня, включая Благодарственные письма	5000
2.	Регионального уровня, включая Благодарственные письма	3000
3.	Муниципального уровня, исключая Благодарственные письма	2000
<b>II. Отраслевые награды, включая Благодарственные письма</b>		
4.	Награда Министерства просвещения РФ, включая Благодарственные письма	5000
5.	Награда Министерства образования и науки РТ	4000
<b>III. Награды министерств и ведомств иных отраслей</b>		
6.	Федерального уровня	3000
7.	Регионального уровня,	2000
<b>IV. Профсоюзные награды</b>		
8.	Награда Федерации независимых профсоюзов	4000
9.	Награда Общероссийского профсоюза образования	4000
10.	Награда Федерации профсоюзов Республики Татарстан	3000
11.	Награда Республиканского комитета профсоюза работников народного образования и науки	2000
12.	Награда Нурлатской территориальной профсоюзной организации работников образования	1000

2.8. При увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по возрасту работнику однократно выплачивается материальное вознаграждение в размере месячного должностного оклада при условии соответствия такого увольнения следующим требованиям:

- совпадение срока увольнения со сроком достижения пенсионного возраста,
- стаж работы в данной организации не менее 15 лет;
- предупреждение работодателя об увольнении в письменном виде в срок, не менее, чем за шесть месяцев до предстоящего увольнения;

- в трудовую книжку работника вносится запись об увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию.

2.9. Директор по согласованию с профсоюзным комитетом могут осуществлять премирование, не противоречащее настоящему Положению.

Контроль правильным и объективным применением данного положения осуществляет комиссия по премированию.

### **3. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ**

3.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения работниками каждого показателя премирования, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение рабочего года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы на тот учебный год (премиальный период), в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

3.2. Итоговые премии могут выплачиваться пропорционально отработанному времени.

Поводом для депремирования могут быть отсутствие на работе, в том числе и по болезни.

### **4. РАЗМЕРЫ ПРЕМИЙ**

4.1. Размер премии определяется Комиссией по премированию с учетом личного трудового вклада.

4.2. Размер премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника в абсолютной величине или в процентах от заработной платы по представлению непосредственного руководителя.

4.3. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от фонда оплаты труда.

### **5. ПОРЯДОК УТВЕРЖДЕНИЯ, НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИЙ**

5.1. Премирование работников производится на основании приказа директора по представлению Комиссии по премированию.

5.2. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце в связи с призывом на службу (военные сборы) в Вооруженные силы РФ, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другими уважительными причинами, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени (за исключением случаев, когда работник находился на больничном, в ежегодном оплачиваемом отпуске).

5.3. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений руководитель вправе депремировать работника.

5.4. Выплата премии может осуществляться в день выдачи зарплаты.