

«Согласовано»
 Председатель профкома МБОУ
 «Школа №42 имени Героя России
 Д.Р.Гилемханова»

«Утверждаю»
 Директор МБОУ «Школа №42 имени Ге-
 роя России Д.Р.Гилемханова»


 _____ А.Р.Фахрутдинова
 «3» 07 2024г.


 _____ С.Е.Насыбуллина
 «3» 07 2024г.



**Положение
 об использовании премиальной части фонда оплаты труда работников
 Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
 «Средняя общеобразовательная школа № 42 имени Героя России Д.Р.Гилемханова»
 Приволжского района г. Казани**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об использовании премиальной части оплаты труда (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации; Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008г. №592 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Республики Татарстан»; Положением об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, Постановлением Кабинета министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. № 678

«Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан (в ред. Постановлений КМ РТ от 08.10.2010 № 790, от 03.12.2010 № 987, от 30.12.2010 №1175, от 28.04.2011 № 347, 19.08.2011 № 688, 24.08.2011 № 700), Положением о фонде оплаты труда; Положением о критериях оценки эффективной деятельности работы педагогов муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №42 имени Героя России Д.Р.Гилемханова» Приволжского района г.Казани (далее – школа), Уставом и Коллективным договором школы и определяет порядок формирования, условия и критерии премирования работников школы.

1.2. Действие Положения направлено на развитие творческой инициативы работников и дополнительные стимулирования передового педагогического опыта.

1.3. Результатом использования данного Положения является создание благоприятных условий для повышения качества и результатов трудовой деятельности в учебно-воспитательном процессе.

1.4. Ответственность за исполнение Положения возлагается на директора школы.

1.5. Положение проходит согласование с первичной профсоюзной организацией школы, рассматривается на педагогическом совете школы и утверждается приказом директора.

2. Формирование фонда премирования

2.1. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за квартал, в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иными основаниями.

2.2. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются настоящим Положением и коллективным договором.

2.3. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работни-

кам профессиональных квалификационных групп должностей работников учреждения, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за неаудиторскую занятость и выплат стимулирующего характера.

2.4. Фонд экономии заработной платы также может использоваться на премиальные выплаты работникам школы.

3. Основные критерии оценки труда работников

3.1. Размеры премий определяется решением Комиссии по распределению ежеквартального материального поощрения.

3.2. Учитываются основные показатели деятельности школы:

- в связи с юбилейными датами (женщины – 50 и 55 лет, мужчины 50 и 60 лет в размередолжностного оклада);
- получением знаков отличия;
- благодарственных писем, грамот, наград;
- результаты ЕГЭ и ГИА (80-100 баллов);
- организацию работ по обеспечению охраны труда и техники безопасности учащихся и сотрудников;
- обеспечение контроля за питанием детей (качество, охват, санитарно-гигиенические требования);
- работа по профилактике правонарушений;
- качество выполнения общественных работ (профсоюз, опека и попечительство, травматизм);
- работа по физическому воспитанию;
- работа по профориентации;
- работа с учащимися по пожарной безопасности;
- ведение и оформление документации (документы строгой отчетности, протоколов, архивашколы, попечительского совета)
- административно-технический персонал премируется за работу, не входящую в кругосновных обязанностей

3.3. Решение Комиссии оформляется протоколом, согласовывается с профкомом и утверждается приказом директора школы.

3.4.

4. Порядок премирования работников

4.1. Распределение премий производится на основании данного Положения решением комиссии с оформлением протокола. Руководитель школы с учетом мотивированного мнения профкома издает приказ по школе.

4.2. Премия выплачивается 1 раз в квартал по итогам работы за истекший период.

4.3. Премия не выплачивается за время нахождения работников в отпуске (ежегодном, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, дополнительном учебном отпуске, не оплачиваемом отпуске), а также в период нетрудоспособности по больничному листу.

5. Основные критерии премирования

№ п/п	Критерии	Размеры	Периодичность
1.	За добросовестное исполнение должностных обязанностей и в связи достижением юбилейного возраста: 50 лет, 55 лет (женщины), 60 лет (мужчины) со дня рождения и последующие каждые 5 лет	2000-5000	Единовременно
2.	За особые заслуги работника перед учрежде-	2000-5000	Единовременно

	нием при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста, либо приобретения право на досрочную трудовую пенсию по старости			
3.	1	За подготовку выпускника, получившего на ЕГЭ 100 баллов	5 тыс. руб. (за каждого следующего 100-балльника 1 тыс. руб.)	Ежеквартально
4.		За подготовку выпускника, получившего на ЕГЭ 95 баллов и выше	3 тыс. руб.	Ежеквартально
5.		За подготовку выпускника, выполнившего работу на 100% в рамках ОГЭ	2 тыс. руб.	Ежеквартально
6.		За подготовку победителей и призеров Всероссийской олимпиады А) муниципального уровня Б) республиканского уровня	1,5 тыс. руб. (за каждого следующего победителя или призера 500 руб.) 2 тыс. руб. (за каждого следующего победителя или призера 500 руб.)	Единовременно
7.		За подготовку победителя республиканских НПК, конкурсов	1,5 тыс. руб. (за каждого следующего победителя 500 руб.)	Единовременно
8.		За подготовку победителя городских НПК, конкурсов	1 тыс. руб. (за каждого следующего победителя 500 руб.)	Единовременно
9.		Победителю и призеру профессиональных конкурсов А) районный уровень Б) городской уровень В) республиканский, межрегиональный уровень	1,5 тыс.руб. 2 тыс. руб. 3 тыс.руб.	Единовременно
10.		За материально-техническое оснащение кабинета	от 500 руб.	Единовременно

У. О порядке депремирования

5.1 Работник может быть депремирован в следующих случаях:

1. Нарушение Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка школы, должностных обязанностей и инструкций.
2. Письменных обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников, членов коллектива

3. Не выполнение Представлений прокуратуры, Управления Роспотребнадзора РТ, Департамента надзора и контроля в сфере образования МОиН РТ, Управления государственного пожарного надзора.
4. В случае применения дисциплинарного взыскания.

VI. Заключительные положения

-
- 6.1. Данное Положение рассматривается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с первичной профсоюзной организацией и утверждается приказом директора.
 - 6.2. Дополнения и изменения к данному Положению вносятся по предложению профкома или администрации школы и рассматриваются на общем собрании трудового коллектива
 - 6.3. Настоящее Положение действует до принятия нового с даты введения его в действие приказом директора школы, но не более, чем 2 года.
 - 6.4. Положение может быть пролонгировано, но не более, чем на 1 год.