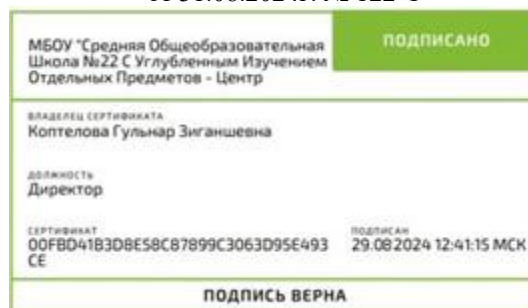


**МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №22 с углубленным изучением отдельных предметов –
Центр образования» Советского района г.Казани**

«Рассмотрено»
На заседании
трудового коллектива
протокол от 25.05.2024 № 16

«Согласовано»
Председатель профкома
_____ А.Р.Закирова

«Утверждаю»
директор МБОУ «Школа №22 – Центр
образования»
_____ Г.З.Коптелова
Приказ МБОУ «Школа №22 – Центр
образования»
от 31.08.2024г. № 122-О



ПОЛОЖЕНИЕ

Об использовании премиальной части фонда оплаты труда работников МБОУ «Школа №22 – Центр образования»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение МБОУ «Школа №22 – Центр образования» Советского района г. Казани об использовании премиальной части оплаты труда (далее - Положение) разработано в соответствии:

- со статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- с Законом РФ «Об образовании»;
- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 №412 «Об условиях оплаты работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан» (с изменениями, внесенными постановлениями Кабинета Министров Республики Татарстан (от 31.10.2018 №965, от 29.12.2018 №1262, от 06.05.2019 №380, от 11.07.2019 №565, от 28.08.2019 №714, от 02.11.2019 №1008, от 30.12.2019 №1278, от 16.04.2020 №294, от 21.05.2020 №413, от 01.09.2020 №772, от 23.10.2020 №954, от 26.07.2021 №645, от 06.09.2021 №821, от 30.10.2021 №1030);
- Положением о критериях оценки эффективности деятельности работы педагогов МБОУ «Школа №22 – Центр образования»;
- Уставом МБОУ «Школа №22 – Центр образования», Коллективным договором МБОУ «Школа №22 – Центр образования» и определяет порядок

формирования, условия и критерии премирования работников МБОУ «Школа №22 – Центр образования».

Положение разработано с учетом следующих документов:

- **Отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарстанской республиканской организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2024-2026гг.**

- Соглашение между Управлением образования Исполнительного комитета муниципального образования г. Казани и Татарстанской республиканской организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2024-2026 годы.

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

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

1.4. Ответственность за исполнение Положения возлагается на директора школы.

2. Формирование фонда премирования

2.1. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за квартал, в связи с юбилейными датами и иными основаниями.

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

2.3. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премияльные выплаты работникам 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 неаудиторную занятость и выплат стимулирующего характера по основной должности и основному месту работы.

2.4. Фонд экономии заработной платы также может использоваться на премияльные 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:

- результаты ГИА (80-100 баллов);

- в связи с юбилейными датами (женщины- 50 и 55 лет, мужчины – 50 и 60 лет в размере должностного оклада);
- организация работы по обеспечению охраны труда и техники безопасности учащихся и сотрудников;
- обеспечение контроля за питанием детей 5-11 классов (охват, санитарно-гигиенические требования, родительский контроль и ведение документации);
- организация работы по профилактике правонарушений (организация работы правоохранительного отряда и ведение документации);
- выполнение общественных работ (профсоюз, опека и попечительство);
- организация работы с одаренными детьми и ведение документации учителями-предметниками (результативность);
- своевременное заполнение и сдача документации в соответствии с нормативно-правовыми документами (рабочие программы по учебным предметам, курсам, внеурочной деятельности и воспитательной работе);
- подготовка школы к учебному процессу;
- соблюдение требований производственного контроля;
- участие класса в муниципальных и республиканских мероприятиях;
- профессиональная активность классного руководителя, учителя-предметника в сфере образования и воспитания (участие в семинарах, профессиональных конкурсах)
- сопровождение школьного автобуса.

3.3. Премияльная часть фонда оплаты труда может использоваться для доведения до минимального размера оплаты труда работникам МБОУ «Школа №22 – Центр образования».

3.4. Решение комиссии оформляется протоколом, согласовывается с профкомом, и утверждается приказом директора школы.

4. Порядок премирования работников

4.1. Премирование работников школы производится 1 раз в квартал по итогам работы за истекший период.

4.2. В соответствии со специальной шкалой учёта дополнительного премирования работников школы:

- за участие в подготовке и проведении открытых мероприятий районного, городского, республиканского уровней;
- за особые успехи в работе, отмеченные благодарностями администрации, оформленные приказом по школе;
- за выполнением общественных работ, перечисленных выше (в составе комиссий, оргкомитетов по проведению общешкольных мероприятий и т.д.).

5. Порядок депремирования работников

5.1. Депремирование работников школы производится за нарушение должностных инструкций по следующим пунктам на основании служебных записок, докладных администрации:

5.1.1. несвоевременное заполнение электронных журналов и нарушение сроков сдачи рабочих программ и отчетов;

5.1.2. отсутствие на дежурстве по графику, утвержденному директором школы;

5.1.3. нарушение трудовой дисциплины (выход на работу в нетрезвом виде, распитие спиртных напитков и т.д.);

5.1.4. использование гаджетов во время уроков и занятий в нерабочих целях.

6. Заключительные положения

5.1. Данное положение рассматривается на педагогическом совете или общем собрании трудового коллектива, согласовывается с первичной профсоюзной организацией и утверждается приказом директора.

Срок действия Положения с 25 мая 2024 года по 24 мая 2027 года.

Дополнения изменения к данному Положению вносятся по предложению профкома или администрации школы и рассматриваются на общем собрании трудового коллектива.

5.4. Настоящее положение действует до принятия нового с даты введения его в действие приказом директора школы, но не более чем на 2 года.

5.5. Положение может быть пролонгировано, но не более чем на 1 год.

7. Сроки действия положения

6.1. Срок действия настоящего положения неограничен. По мере необходимости изменения в настоящее положение могут вноситься на основании оформленного протокольного решения педагогического совета или соответствующими приказами и распоряжениями вышестоящих органов, внесением изменений в Устав МБОУ «Школа №22 – Центр образования», и вводиться в действие с изменениями приказом директора.