

Рассмотрено
на заседании общего собрания
протокол № 4
от 29.08.2025

«Утверждаю»
директор школы-интерната
приказ № 45/4
от 1.09.2025



ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения «Агрызская школа – интернат для детей с
ограниченными возможностями здоровья»

г.Агрыз

Настоящее Положение о премировании составлено на основании статьи 191 ТК РФ, Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан №678 от 24.08.2010г., Коллективного договора от 10.06.2024г. ГБОУ «Агрызская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья» (далее Школа), и определяет порядок и условия премирования работников, является неотъемлемой частью Коллективного договора Школы, и вводится с целью стимулирования деятельности работников учреждения.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о премировании вводится в ГБОУ «Агрызская школа – интернат для детей с ОВЗ» с целью повышения материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников, повышения качества работы, роста профессионального мастерства сотрудников образовательного учреждения.

Положение вводится на основании:

1. Постановление №678 от 24.08.2008г. Кабинета Министров МО и НРТ по НСОТ;
2. Устава ГБОУ «Агрызская школа – интернат для детей с ОВЗ»;
3. Трудового Кодекса РФ от 01.09.2011 г.;
4. Федеральным законом от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
5. САНПиНа
6. Типового положения об учреждении

1.2. Положение разрабатывается администрацией ГБОУ «Агрызская школа – интернат для детей с ОВЗ», согласовывается с профсоюзным комитетом, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается директором школы – интерната.

1.3. Настоящее положение распространяется на всех работников учреждения.

2. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

Положения по численному и персональному списку на премирование предоставляются администрацией школы и работниками школы членам комиссии по материальному поощрению (5 человек) для обсуждения. Члены комиссии по материальному поощрению могут также самостоятельно определять кандидатуры для поощрения и в письменном виде с подробным основанием предоставлять директору школы – интерната для рассмотрения и издания приказа.

Состав комиссии по материальному поощрению назначается директором школы- интерната по согласованию с Советом трудового коллектива.

Комиссия обсуждает итоги деятельности работников за премируемый период. Комиссия носит согласовательный характер.

Размер премии определяется приказом руководителя образовательного учреждения, который издается на основании решения комиссии по материальному поощрению.

Итоги работы для определения поощряемых работников и размеров премий подводятся по четвертям, полугодиям и по итогам учебного года. Работники за особые заслуги могут премироваться также к праздничным и юбилейным датам. Исключение составляет поощрение из фонда директора школы, которое производится по мере необходимости и без согласия с премиальной комиссией.

3. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

Основным условием премирования является добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей. Нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава образовательного учреждения, правил внутреннего распорядка, других нормативных актов, зафиксированные в приказах по учреждению, служат основанием для лишения премии. Работники, совершившие поступки, получившие взыскания, лишаются премии на весь срок действия взыскания. Решения комиссии по материальному поощрению, противоречащие Уставу школы, Трудовому Кодексу РФ, не соответствующие реальному состоянию дел по тому или иному работнику, могут быть отменены директором школы.

Размер премии зависит от конкретного вида работника в обеспечении высокой результативности учебно- воспитательного процесса и не зависит от стажа работы.

Работники могут поощряться премией, как к юбилейным датам учреждения, так и самого работника. При этом оценивается совокупный вклад работника в совершенствование работы учреждения.

4. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

4.1. Заместители директора школы, организаторы внеклассной воспитательной работы премируются за:

- качественное исполнение должностных обязанностей;
- личный вклад в эффективную организацию образовательного процесса;
- степень участия по созданию и поддержанию благоприятного климата в коллективе;
- соблюдение личной дисциплины;
- состояние дел и итоги деятельности курируемых подразделений.

4.2. Педагогические работники премируются за:

- своевременное и качественное планирование учебно – воспитательного процесса;
- качественное проведение учебных занятий, внеклассной работы по предмету;
- воспитательную работу с учащимися;
- качество знаний, умений и навыков учащихся (по итогам контроля во всех его формах);
- санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, (групповой комнаты), работу по пополнению материальной базы кабинета, эффективное использование кабинета в учебно – воспитательном процессе;

- качественное исполнение обязанностей классного руководителя (оцениваются проведенные мероприятия, участие в общешкольных мероприятиях);
- дежурство работников по учреждению;
- ведение школьной и классной учетно – отчетной документации;
- развитие материально – технической базы и сохранения оборудования учебных кабинетов;
- активное участие в методической работе школы;
- состояние дисциплины и условия воспитания учащихся;
- соблюдение единых педагогических требований и личная дисциплина;
- работу с родителями;
- участие педагога в общешкольных мероприятиях (разработка, подготовка, проведение);
- качественное и быстрое выполнение поручений администрации;
- активное участие в подготовке школы к новому учебному году и к зиме;
- общественную работу.

4.3. Учебно – воспитательный и обслуживающий персонал премируется за:

- состояние закрепленных участков, инвентаря, рабочего места;
- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;
- подготовку школы к новому учебному году и к зиме;
- ликвидацию аварийной ситуации в школе;
- соблюдение единых требований и личной дисциплины;
- качественное и быстрое выполнение поручений администрации.

4.4. Руководители и их заместители, другой административный персонал премируется, кроме общих оснований, за:

- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
- внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта работы;
- эффективный контроль за ходом учебно – воспитательного процесса;
- качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации.

5. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА ПРЕМИИ ИЛИ ЕЁ ЛИШЕНИЕ

№	Показатели депремирования	Процент
1.	Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	до 100%
2.	Нарушение санитарно – эпидемиологического режима	до 100%
3.	Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности	до 100%
4.	Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей	до 100%
5.	Обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно – воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к учащимся)	до 100%
6.	Порча материально – технического оборудования	до 100%

7.	Пассивность участия жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри школы и на других уровнях	до 50%
8.	Наличие ошибок в ведении документации	до 30%
9.	Отсутствие результатов в работе с семьями (отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации)	до 70%

Все случаи деприми́рования рассматриваются руководителем и Комиссией по материальному стимулированию в индивидуальном порядке в каждом случае.

Пошнуровано и пронумеровано

5 (122026)

листов

Директор Агрызской школы-интерната

Ф. Н. Закирова

