

**Положение**  
**«О премировании работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 60 имени Героя Советского Союза Г.П. Кунавина»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с положением «Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 60 имени героя Советского Союза Г.П. Кунавина» (далее – Учреждение), утвержденного Приказом директора Средней школы № 1 от 02.09.2024 года с целью индивидуального поощрения работников за общие результаты труда, высокое качество работы в течение года и регулирует деятельность по установлению премий по результатам работы за год.

1.2. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения.

1.3. При премировании по итогам работы за год учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.

1.4. Размер премии определяется в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

1.5. Премирование производится за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения.

1.6. Премирование не производится в случае отсутствия экономии фонда оплаты труда.

1.7. Решение о премировании работников принимается Комиссией, созданной в Учреждении и оформляется приказом директора.

**2. Основания премирования (показатели премирования)**

2.1. Основаниями премирования работников школы являются:

- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;
- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, его заместителей;
- большой объем выполненной работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка;
- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;

2.2. Педагогические работники премируются за:

- успешное участие в коллективных педагогических проектах;

- высокий уровень учебных достижений обучающихся (качество знаний, умений и навыков учащихся) (по итогам контроля во всех его формах);
- успешное участие и результаты участия обучающихся в муниципальных, региональных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.;
- успешную работу с детьми из социально неблагополучных семей (отсутствие приводов в полицию, отсутствие пропусков учебных занятий по неуважительным причинам);
- успешную организацию физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с обучающимися;
- успешное участие в разработке и реализации авторских учебных программ, курсов, учебных пособий, основной образовательной программы;
- участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);
- успешное создание элементов образовательной инфраструктуры, санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, работу по наполнению материальной базы кабинета, эффективное использование кабинета в образовательном процессе;
- образцовое ведение школьной и классной документации;
- повышение уровня профессиональной компетентности.

2.3. Заместители директора премируются, кроме общих оснований, за:

- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
- внедрение инновационных технологий; обобщение и распространение передового опыта работы;
- эффективный контроль над ходом образовательного процесса;
- качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;
- сохранение контингента обучающихся;
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.
- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организация ремонтных работ.

2.4. Педагог-библиотекарь премируется за:

- высокую читательскую активность обучающихся;
- участие в мероприятиях различного уровня;
- оформление тематических выставок.

2.5. Младший обслуживающий персонал премируется за:

- состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;
- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;
- проведение генеральных уборок;
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

2.6. Премирование работников, допустивших дисциплинарные проступки, не допускается.

2.7. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

### **3. Основания оказания материальной помощи**

3.1. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливается с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, или (и) коллективным договором.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

3.2. В целях социальной защищенности работников и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива при наличии экономии финансовых средств на оплату труда может применяться единовременное премирование работников Учреждений:

- 1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) при награждении Почетной грамотой Главы муниципального образования;
- 5) в связи с празднованием Дня учителя;
- 6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 7) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинскими показателями.