**Приложение № 6**

**к коллективному договору**

**от « \_\_9\_\_\_» \_\_\_\_июня\_2021 г.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Принято общим собранием трудового коллектива МБОУ «СОш № 99» и согласовано с профсоюзным комитетом .**  **Протокол №12 от 09.06.2021 г.**  **Председатель ППО**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А. Анюхина** | **«утверждаю»**  **Директор МБОУ «Сош № 99» Московского района г.Казани**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Н.Лукина.**  **Приказ № 110 от 09.06.2021 г.** |

**Положение**

**о премировании работников**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**« Средняя общеобразовательная школа № 99»**

**1.Общие положения.**

1.1.Настоящее положение об использовании премиальной части оплаты труда (далее – Положение) разработано в соответствии:

* Трудовым Кодексом Российской Федерации;
* Законом Российской Федерации «Об образовании»;
* постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан», постановление Исполнительного комитета муниципального образования города Казани от 03.07.2018 №3854 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организацией г.Казани», Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения .
* Положением об условиях оплаты труда работников образования государственных учреждений Республики Татарстан;
* Положением о фонде оплаты труда школы;
* Положением о критериях оценки эффективности деятельности работы педагогов школы;
* Уставом школы;
* 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 должно явиться создание благоприятных условий для повышения качества и результатов трудовой деятельности в учебно-воспитательном процессе.

1.4.Отвественность 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 единовременно 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 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.

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

**3.Основные критерии оценки труда работников.**

3.1.Размеры премий определяются решением комиссии по распределению ежеквартального материального поощрения.

3.2.Учитываются основные показатели деятельности школы:

* получением знаков отличия;
* благодарственных писем, грамот, наград;
* организацию работ по обеспечению охраны труда и техники безопасности учащихся и сотрудников;
* работа по профилактике правонарушений;
* качество выполнения общественных работ (профсоюз, опека и попечительство);
* за участие в семинарах, выставках, конференциях, конкурсах;
* работа по профориентации;
* ведение и оформление документации (документы строгой отчетности, протоколов, архива школы, попечительского совета);
* за исполнение разовых поручений;
* за вклад в материально-техническое оснащение школы.

**4.Порядок премирования работников.**

4.1.Премирование работников школы производится один раз в месяц по итогам работы за истекший период.

4.2.Премия не выплачивается за время нахождения работников в не оплачиваемом отпуске, а также в период нетрудоспособности по больничному листу.

**5.О порядке депремирования.**

5.1.Работник может быть депремирован в следующих случаях:

* нарушение Устава, правил внутреннего трудового распорядка,должностных обязанностей и инструкций;
* не выполнение постановлений, распоряжений, приказов администрации иучредителей школы, направленных на развитие системы образования района, города и республики;
* в случае применения дисциплинарного взыскания.

**6.Заключение.**

6.1.Ответственность за применение Положения директор школы.

6.2.В Положение могут быть внесены дополнения и изменения посогласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

6.3.Настоящее Положение действует до принятия нового с датывведенияего в действие приказом директора школы, но не более, чем на два года.

6.4.Положение может быть пролонгировано, один раз, не более чем на один год.