

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Чижовская средняя школа»

Утверждено и введено в действие  
приказом директора школы № 64-л/с  
от 26.10.2020 г.

Положение  
о премировании работников школы

Принято  
на заседании педсовета школы  
Протокол № 3 от 23.10.2020.

Принято  
с учётом мотивированного мнения  
профсоюзного комитета работников  
МБОУ «Чижовская средняя школа»  
Протокол № 4 от 26.10.2020.

1.1. Настоящее Положение о премировании работников МБОУ «Чижовская средняя школа» разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных перед коллективом задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества образовательного процесса, ответственности за конечные результаты труда, укрепления и развития материально-технической базы, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.2. Настоящее Положение о премировании работников (далее по тексту - «Положение» и «Школа») разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иным законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников Школы.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы, а также на совместителей.

1.4. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад и постоянные надбавки к нему, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «Чижовская средняя школа»

1.5. Положение является локальным нормативным актом Школы, регулирующим порядок и условия, размер распределения материального поощрения.

1.6. За выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам Школы производятся выплаты стимулирующего характера, порядок и размер которых регулируются Положением о стимулирующих выплатах за качество работы педагогическим и иным работникам Школы.

1.7. Настоящее Положение регулирует также порядок выплаты материальной помощи работникам.

1.8. Настоящее Положение утверждается руководителем Школы с учетом мнения Профсоюзного комитета работников школы.

## **2. Виды премий и источники выплаты премий.**

2.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

2.2. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц (квартал) в случае достижения работником высоких показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями

непосредственного руководителя.

2.3. Текущее премирование может быть в виде премии, единовременной выплаты либо надбавки.

2.4. Критерии для премирования:

- Педагогических работников в соответствующем периоде за:
  - обеспечение высокого качества обучения;
  - отсутствие обоснованных жалоб родителей и обучающихся;
  - выполнение дополнительных поручений;
  - сохранение контингента обучающихся.
- Административного персонала в соответствующем периоде за:
  - высокие показатели работы школы;
  - обеспечение участия педагогов в конкурсах и представлении школы на различных уровнях;
  - выполнение плана работы и реализацию приоритетных задач на учебный год;
  - подготовку школы к новому учебному году;
  - пополнение материально-технической базы школы;
  - инициативу и реализацию творческих идей по развитию школы;
  - проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;
  - работу по поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом и ученическом коллективах;
  - работу по сохранению контингента обучающихся;
  - высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
  - выполнение важных (срочных) поручений;
- Учебно-вспомогательного персонала в соответствующем периоде за:
  - качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности;
  - активное участие в мероприятиях школы.
- Обслуживающего персонала в соответствующем периоде за:
  - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

2.5. Единовременное премирование работников за выполнение дополнительных показателей и условий:

- в связи с успешным завершением учебного и финансового года;
- за интенсивность работы при подготовке и проведении семинаров, конференций, выставок, культурно-массовых и спортивных мероприятий для учащихся и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью школы;
- за интенсивность работы, связанной с большим контингентом учащихся и воспитанников школы; в период экзаменационных сессий, проведения собеседований при поступлении в профильные классы, записи в первые классы, дошкольные отделения, подготовке к новому учебному году;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных или срочных заданий;
- за высокий профессионализм, личную результативность и качество работы;

- за эффективную организацию труда и руководство деятельностью сотрудников;
- за использование в работе инновационных программ, педагогических и управленческих технологий;
- за подготовку, написание и издание учебников и монографий, учебных и методических пособий;
- за разработку и внедрение в учебный процесс новых форм и методов обучения, прогрессивных образовательных технологий, проведение мастер-классов;
- за обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам;
- за организацию и проведение общешкольных и окружных мероприятий;
- за высокую результативность работы с детьми «группы риска», «трудными», слабоуспевающими, активность индивидуальной работы с родителями, учителями;
- за результативность сотрудничества и взаимодействия с ОВД, КДН и другими организациями, проведение мероприятий на базе школы с привлечением сторонних специалистов;
- за снижение количества учащихся, стоящих на внутришкольном учете, в комиссии по делам несовершеннолетних по сравнению с предыдущим периодом;
- за высокое качество организации досуга с учащимися в каникулярное время;
- за проведение предметных недель, внеклассных мероприятий по предмету, открытых уроков;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;
- за высокий уровень организации и развития деятельности детских общешкольных организаций, в т.ч. клубов, кружков, объединений;
- за организацию и проведение экскурсий, посещение театров, музеев, выставок и др.;
- за высокое качество проведения военно-патриотических мероприятий, активность участия (работа с ветеранами, открытые тематические мероприятия, музейные уроки и т.п.);
- за отсутствие травматизма учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции);
- за правильную организацию книжного фонда учебников, художественной и методической литературы;
- за оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного оборудования;
- за оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий непредвиденных ситуаций, касающихся компьютерного оборудования и оргтехники;
- за внедрение инновационных технологий и новых технологий при ведении бухгалтерского учета в школе, включая автоматизацию и

совершенствование структуры документооборота, внедрение научно обоснованных способов решения задач реформирования бюджетного учета в Российской Федерации применительно к школе, формирование механизма актуализации областей ответственности бухгалтерских служб и т.д.;

- за качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности;

- за выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ;

- за улучшение количественных значений показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности школы, достигнутых при участии работника;

- за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников;

- за проведение своевременной договорной кампании;

- за подготовку объектов к зимнему сезону, к началу учебного года;

- за высокий уровень работы с подрядными организациями;

- за высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательного процесса по вопросам обеспечения безопасности, ГО, антитеррористической защищенности, оказанию ПМП, действиям в чрезвычайных ситуациях;

- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;

- за высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутриобъектного режима, правил внутреннего распорядка, предупреждению антиобщественного поведения обучающихся;

- за результативность сотрудничества и взаимодействия со сторонними организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокуратурой, территориальными подразделениями пожарной охраны, с военным комиссариатом и др.;

- за увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;

- за наличие высших школьных наград (премия «Признание») – «Почетный работник школы», «За преданность делу»;

- за положительные итоги проверок вышестоящими организациями;

- за другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника;

- в связи с выходом на заслуженный отдых;

- в связи с юбилейными датами (50, 55 лет и далее каждые 5 лет);

- иные основания выплаты в соответствии с приказом руководителя образовательной организации

Премии и другие выплаты поощрительного характера выплачиваются за счет стимулирующей части средств фонда оплаты труда как за счет средств субсидий, так и за счет внебюджетных источников.

### **3. Условия премирования.**

3.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения работниками каждого показателя премирования, а также объективности и достоверность предоставляемой ими информации.

К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы на тот учебный год (премиальный период), в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

3.2. Юбилеями считаются работники школы, которым исполняется 50 лет, а также достигшие пенсионного возраста: женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет и далее каждые 5 лет.

3.3. Итоговые премии могут выплачиваться в соответствии (пропорционально) с отработанным временем. Поводом для депремирования могут быть отсутствие на работе, в том числе и по болезни.

### **4. Размеры премий.**

4.1. Размер премии определяется Комиссией по премированию с учетом личного трудового вклада.

4.2. Размер премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника в абсолютной величине или в процентах от заработной платы по представлению руководителя.

4.3. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от фонда оплаты труда.

### **5. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.**

5.1. Премирование работников производится на основании приказа директора школы по представлению Комиссии по премированию.

5.2. Текущие (ежемесячные) премии, надбавки, доплаты и иные поощрительные выплаты начисляются работникам по результатам работы в соответствии с личным вкладом.

5.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в

месяце в связи с призывом на службу (военные сборы) в Вооруженные силы РФ, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другими уважительными причинами, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени (за исключением случаев, когда работник находился в ежегодном оплачиваемом отпуске).

5.5. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений руководитель вправе депремировать.

5.6. Выплата премии может осуществляться в день выдачи зарплаты.

## **6. Условия выплаты материальной помощи.**

6.1. Материальная помощь выплачивается в случаях, предусмотренных законодательством, а также:

- на лечение;
- в связи с несчастными случаями в семьях сотрудников;

6.2. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления, с приложением соответствующих документов, предусмотренных законодательством.

## **7. Заключительные положения.**

Выплата одного вида материального поощрения (премия, надбавка, единовременная выплата, доплата, материальная помощь) не может быть основанием для отмены или невыплаты поощрения другого вида.