

## **Положение о премировании в МБОУ КСОШ №2**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым Кодексами Российской Федерации, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» в редакции от 25 июля 2022 года, Уставом общеобразовательной организации, Коллективным договором и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

1.2. Настоящее Положение о премировании работников (далее – Положение) 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 образовательной деятельности, ответственности за конечные результаты труда, укрепления и развития материально-технической базы, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием в школе.

1.4. В данном Положении под *премированием* следует понимать выплату работникам общеобразовательной организации денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад, выплаты стимулирующего характера и повышающих коэффициентов, предусмотренные нормативными правовыми актами, Положением об оплате труда работников образовательной организации, Положением о надбавках и доплатах работникам образовательной организации и иными локальными нормативными актами, а также трудовыми договорами работников.

1.5. Выплата премии работникам общеобразовательной организации облагается налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

1.6. Премияльные выплаты не являются гарантированными выплатами, предоставляемыми общеобразовательной организацией работникам.

1.7. Премирование работников по результатам их труда является правом, а не обязанностью руководства общеобразовательной организации и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательной организации и прочих факторов.

1.8. Выплаты премии минимальным и максимальным размером не ограничены.

1.9. Положение разработано администрацией школы, выносится на обсуждение на Общем собрании трудового коллектива, согласовывается с выборным профсоюзным органом (далее - профсоюзный комитет) и утверждается приказом директора школы.

### **2. Источник формирования премиального**

**фонда.** 2.1. Премии могут выплачиваться:

- за счет бюджетных средств из экономии фонда оплаты труда в пределах, установленных учредителем и полученных образовательной организацией

бюджетных средств для осуществления образовательной, методической, научной и иной уставной деятельности;

- из внебюджетных средств, фактически полученных образовательной организацией, в пределах фонда оплаты труда и премиального фонда, предусмотренного соответствующими сметами по подразделениям и централизованным внебюджетным средствам;
- за счет внебюджетных средств, полученных от экономии по соответствующим направлениям деятельности образовательной организации;
- других средств, предусмотренных действующим законодательством.

2.2. Премирование работников может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренными для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств образовательной организации по выплатам должностных окладов, ставок заработной платы, а также установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера, без ущерба для основной деятельности образовательной организации.

### 3. Порядок установления премий

3.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

3.2. **Текущее премирование** работников образовательной организации производится в размере до 100% размера ежемесячной заработной платы. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за полугодие в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

3.3. **Единовременное (разовое) премирование** может осуществляться в отношении работников школы:

- по итогам работы за год;
- к отпуску;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками,
- знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- за повышение профессиональной квалификации без отрыва от основной работы;
- в случаях, предусмотренных пунктом 4.2. настоящего Положения.

3.4. Премии работникам общеобразовательной организации устанавливаются на основании приказа директора школы по согласованию с *Комиссией по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий и материальной помощи* (далее – Комиссия) и учитываются для расчета среднего заработка для оплаты отпусков, выплат компенсации за неиспользованные отпуска и оплаты больничных листов.

3.5. Вопросы материального поощрения рассматриваются администрацией совместно с Комиссией, оформляются протоколом и приказом директора школы. Стоимость 1 балла определяется исходя из фонда экономии оплаты труда, определенного на премиальные выплаты (премиальный фонд / на количество баллов)

3.6. Премирование директора общеобразовательной организации из бюджетных средств осуществляется учредителем, в случае, когда сторонними организациями отмечены высокие результаты и достижения, по представлению управляющего совета школы директор общеобразовательной организации может быть премирован из внебюджетных средств, при наличии денежных средств.

3.7. Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы в соответствии с личным вкладом каждого работника.

3.8. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

- 3.9. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа директора школы с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.
- 3.10. Единовременное (разовое) премирование осуществляется по факту выполнения работы, поручения, проекта в целом или его этапа.
- 3.11. Основанием издания приказа о единовременном премировании работников в случаях, предусмотренных пунктом 4.2. настоящего Положения, является мотивированная докладная записка директора школы.
- 3.12. Премии к юбилеям работника, в связи с уходом на пенсию выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.
- 3.13. Работникам, отработавшим в образовательной организации неполный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению директора школы.
- 3.16. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц.
- 3.17. Выплата материальных поощрений производится с учетом всех налоговых и иных удержаний.
- 3.18. Администрация общеобразовательной организации и Комиссия обеспечивают гласность в вопросах премирования, установления доплат и надбавок всем работникам школы.
- 3.19. Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном отношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.
- 3.20. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.
- 3.21. Выплата одного вида материального поощрения (премия, надбавка, единовременная выплата, доплата, материальная помощь) не может быть основанием для отмены или невыплаты поощрения другого вида.
- 3.22. Единовременное премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания-выговора.

#### 4. Показатели (критерии) и виды премирования

4.1. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, не входящие в оценочный лист по оценке эффективности и качеству профессиональной деятельности работников:

№ п/п	Показатель	Критерий	Количество баллов
1.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Диссеминация опыта, открытые уроки, МО, семинары, практики, мастер классы	1 балл за каждое мероприятие
2.	Внедрение информационных, цифровых образовательных ресурсов, инновационных, дистанционных, здоровьесберегающих и др. технологий	Результаты конкурсов, обобщение опыта и др.	1 балл за каждое мероприятие
3.	Качество и высокий уровень обучения, преподавания, воспитания	Образовательные результаты, результаты воспитательной деятельности	1 балл за каждый показатель
4.	Организация и проведение	Удовлетворенность	1 балл

	мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности	родителей более 70% Удовлетворенность обучающихся более 70%	2 балла
5.	Распространение педагогического опыта и достижений через проведение семинаров, мастер-классов, конференций и т.д.	Районный уровень, Краевой уровень, Федеральный уровень за каждое мероприятие	1 балл 2 балла 3 балла
6.	Наличие публикаций по методическому обеспечению образовательной деятельности	За каждую публикацию	2 балл
7.	Активное участие в профессиональных, детских праздниках и др. массовых мероприятиях, субботниках	За каждое мероприятие	1 балла
8.	Высокое качество проведения военно-патриотических мероприятий, активность участия (работа с ветеранами, открытые тематические мероприятия, музейные уроки и т.п.)	Районный уровень, Краевой уровень, Федеральный уровень за каждое мероприятие	1 балл 2 балла 3 балла
9.	Подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, конференций, спортивных соревнований	Районный уровень, Краевой уровень, Федеральный уровень за каждое мероприятие	1 балл 2 балла 3 балла
10	Качество работы на основе внешней рейтинговой оценки, оценки иных внешних экспертиз и проверок, оценки службы качества образовательной организации	Результаты ЕГЭ, ОГЭ, ВПР и т.д.  Качество знаний выше 95 %	2 балла
11.	Использование в работе инновационных программ, педагогических и управленческих технологий	Участие в инновационной деятельности	1-3 балла
12.	Обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам	Наличие плана работы и его результатов по наставничеству	3 балла
13.	Высокое качество организации досуга с обучающимися в каникулярное время	Наличие исполненного плана работы в каникулярное время	2 балла
14.	Оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного оборудования		1 балл

15.	Улучшение количественных значений показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности школы, достигнутых при участии работника	Привлечение внебюджетных средств, экономичное использование расходных материалов и т.д.	2 балла
16.	Работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников	Рабочее состояние учебного и хозяйственного оборудования	1 балл
17.	Проведение своевременной договорной кампании	Участие в своевременном заключении контрактов	2 балла
18.	Подготовка объектов к зимнему сезону, к началу учебного года	Подготовка кабинетов Подготовка здания школы	1 балл 2 балла
19.	Высокий уровень работы с подрядными организациями	Прямое взаимодействие с подрядными организациями и отсутствие замечаний по данной работе	2 балла
20.	Высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательной деятельности по вопросам обеспечения безопасности, ГО, антитеррористической защищенности, оказанию ПМП, действиям в чрезвычайных ситуациях	С обучающимися С сотрудниками	1 балл 2 балла
21.	Разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности	Наличие плана работы, экономия по календарному году	2 балла
22.	Высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутриобъектного режима, правил внутреннего распорядка, предупреждению антиобщественного поведения обучающихся	Отсутствие нарушений по итогам года	2 балла
23.	Результативность сотрудничества и взаимодействия со сторонними организациями:	Совместный реализованный план работы	

	ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокуратурой, территориальными подразделениями пожарной охраны, с военным комиссариатом и др.	за каждое направление	1 балл
24.	Другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника.	За каждый вид	2 балла

#### 4.2. Премии могут выплачиваться:

4.2.1. **Работникам административных и хозяйственных служб** – за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов общеобразовательной организации, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности дошкольного образовательного учреждения, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства, разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок.

4.2.2. **Педагогическим работникам** – за большой объем выполненных научно-исследовательских работ, активное участие и большой личный вклад в реализацию проектов, подготовку трудов и иных печатных работ общеобразовательной организации, подготовку, участие и проведение конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности школы, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства.

4.2.3. **Администрации** – за большой объем работ, привлечение дополнительных источников финансирования в деятельности школы, организацию, заключения договоров и получения грантов, организацию работ по реализации проектов, а также непосредственное руководство проектами, личный вклад в реализацию научных и научно-исследовательских работ, подготовку научных трудов и иных печатных работ общеобразовательной организации.

#### 4.3. Премии могут выплачиваться к праздничным датам:

- Дню защитника отечества,
- Международному женскому дню,
- Дню знаний,
- Дню учителя,
- Новому году,
- в связи с юбилеями работников (50, 55, 60 -летиями) или школы,
- в связи с уходом на пенсию,
- бракосочетанием (работника, его детей),
- рождением ребенка в пределах фонда оплаты труда. Максимальным размером премии не ограничены.

#### 4.4. Для реализации поставленных целей в общеобразовательной организации вводятся следующие виды премирования работников:

- объявление благодарности в приказе директора школы;
- награждение почетной грамотой общеобразовательной организации;
- внесение благодарности в трудовую книжку работника;

- награждение ценным подарком;
- награждение денежной премией;
- ходатайство о награждении почётной грамотой Администрации Кулундинского района;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой комитета по образованию и делам молодежи администрации Кулундинского района;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Министерства образования и делам молодежи Алтайского края;
  - ходатайство о награждении Почетной грамотой Министерства просвещения РФ;
  - ходатайство о награждении нагрудным знаком «Почетный работник образования РФ».

## **5. Заключительные положения**

5.1. Настоящее Положение о премировании в МБОУ КСОШ №2 является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании работников школы и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора общеобразовательной организации.

5.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

5.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.5.1 настоящего Положения.

5.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.