

Согласовано:  
Председатель профсоюзного комитета  
МБОУ СОШ № 12  С.А. Черепанова  
01.09.2022года

Утверждено:  
Директор МБОУ СОШ № 12  
 Л.В. Плеханова  
приказ № 315 от 01.09.2022года

**Положение  
о премиальных выплатах работникам МБОУ СОШ №12  
(в новой редакции)**

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и на основании постановления Администрации города Батайска от 28.12.2021 года № 2760 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Батайска, казенных образовательных учреждений города Батайска, работников муниципальных бюджетных учреждений города Батайска, оказывающих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям, работников муниципального бюджетного учреждения «Общежития педагогических работников города Батайска», в целях материальной заинтересованности работников лица в повышении качества работы, образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, повышение ответственности за порученный участок работы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
- 1.2. Данное 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, закрепление высококвалифицированных кадров.
- 1.3. Настоящее положение о премировании распространяется на всех работников школы, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием МБОУ СОШ №12.
- 1.4. В данном Положении под премированием следует понимать выплату работникам школы 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, а так же трудовыми договорами работников.
- 1.5. Выплата премии работникам МБОУ СОШ №12 облагается налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при начислении среднего заработка
- 1.6. Премиальные выплаты не являются гарантированными выплатами, предоставляемыми общеобразовательной организацией работникам.
- 1.7. Премирование работников по результатам их труда является правом, а не обязанностью администрации МБОУ СОШ №12 и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния общеобразовательной организации и прочих факторов.

**2. Источник формирования премиального фонда**

- 2.1. За счет бюджетных средств на премиальные выплаты по итогам работы предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента – на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.
- 2.2. За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
- 2.3. Других средств, предусмотренных действующим законодательством.
- 2.4. Премирование работников может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренным для оплаты труда, без ущерба для основной деятельности МБОУ СОШ №12.

### 3. Порядок установления премий

- 3.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.
- 3.2. Текущее премирование работников 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, а так же 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 устанавливаются на основании приказа директора школы и учитывается для расчета среднего заработка для оплаты отпусков, выплат компенсаций за неиспользованные отпуска и оплаты больничных листов.
- 3.5. Премирование директора общеобразовательной организации из бюджетных средств осуществляется учредителем, в случае когда сторонними организациями отмечены высокие результаты и достижения может быть премирован из средств приносящей доход деятельности, при наличии денежных средств. –
- 3.6. Установление размеров текущих премий работникам школы производится ежегодно. В случае, если приказ об установлении размеров премий на текущий год не принят, размер премий исчисляется в соответствии с приказом за предыдущий год.
- 3.7. Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы в соответствии с личным вкладом каждого работника.
- 3.8. Работникам, отработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.
- 3.9. Лишение работников 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, проекта в целом или его этапа.
- 3.11. Основанием издания приказа о единовременном премировании работников в случаях, предусмотренных пунктом 4.2. настоящего Положения, является докладная записка директора школы.
- 3.12. Премии к юбилеям работника, в связи с уходом на пенсию выплачиваются в зависимости от их трудового вклада.
- 3.13. Работникам, отработавшим не полный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению директора школы.
- 3.14. Выплата премии выплачивается в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

3.15. Выплата материальных поощрений производится с учетом всех налоговых и иных удержаний.

3.16. Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном отношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу, а так же в конкретной денежной сумме.

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

3.18. 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) учитываются:

- Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- Внедрение информационных, цифровых образовательных ресурсов, инновационных, дистанционных, здоровьесберегающих и др. технологий;
- Качество и высокий уровень обучения, преподавания, воспитания;
- Эффективность обеспечения доступности и качественного образования;
- Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности;
- Распространение педагогического опыта и достижений через проведение семинаров, мастер-классов и т.д.;
- Наличие публикаций по методическому обеспечению образовательной деятельности;
- Активное участие в профессиональных, детских праздниках и др. массовых мероприятиях, субботниках;
- Высокое качество проведения военно-патриотических мероприятий, активность участия (работа с ветеранами, открытые тематические мероприятия, музейные уроки и т.д.)
- Подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, конференций, спортивных соревнований;
- Качество работы на основе внешней рейтинговой оценки, оценки иных внешних экспертиз и проверок, оценки службы качества образовательной организации;
- Использование в работе инновационных программ, педагогических и управленческих технологий;
- Обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам;
- Высокое качество организации досуга с обучающимися в каникулярное время;
- Оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного оборудования;
- Выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ;
- Улучшение количественных значений показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности школы, достигнутых при участии работника;
- Работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников;
- Подготовка объектов к зимнему сезону, к началу учебного года;
- Высокий уровень работы подрядными организациями;
- 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;

- Разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- Высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутриобъектного режима, правил внутреннего распорядка предупреждению антиобщественного поведения обучающихся;
- Результативность сотрудничества и взаимодействия со сторонними организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокуратурой, территориальными подразделениями пожарной охраны, с военным комиссариатом и др.;
- Увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- Другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника;

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 школьного 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 так же улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок.

4.2.2. Педагогические работники- за большой объем выполненных научно-исследовательских работ, активное участие и большой личный вклад а 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 так же 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 юбилеем работников (50,55,60-летиями) или школы.
- В связи с уходом на пенсию.

- Бракосочетанию (работников, его детей).
  - Рождению ребенка в пределах фонда оплаты труда. Максимальным размером премии не ограничены и пр.
- 4.4. Для реализации поставленных целей в общеобразовательной организации вводятся следующие виды премирования работников:
- Объявление благодарности в приказе директора школы;
  - Награждение почетной грамотой общеобразовательной организацией;
  - Внесение благодарности в трудовую книжку работника;
  - Награждение ценным подарком;
  - Награждение денежной премией;
  - Награждение почетной грамотой Администрации г. Батайска;
  - Ходатайство о награждении Почетной грамотой Министерства просвещения РФ;
  - Ходатайство о награждении нагрудным знаком «Почетный работник образования РФ».
5. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишения
- 5.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, в трудовом договоре, иных локальных нормативных актах, а также законодательства РФ, административно-управленческий персонал представляет руководителю школы служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.
- 5.2. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа директора школы с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.
- 5.3. Выплата ежемесячных премий не производится в следующих случаях:
- Невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
  - Невыполнение производственных и технологических инструкций, Положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
  - Нарушение установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
  - Нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обстоятельствами общеобразовательной организации нарушение трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
  - Невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
  - Обоснованные жалобы руководителей родителей и обучающихся на педагогов (низкое качество воспитательной и учебной работы, невнимательное отношение к детям и (или) персоналу);
  - Не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажение отчетности;
  - Совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.
- 5.4. Все случаи лишения премии рассматриваются директором школы в индивидуальном порядке.
- 5.5. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.
6. Заключительные положения

- 6.1. Настоящее Положение о премировании работников является локальным нормативным актом школы, утверждается приказом директора МБОУ СОШ №12.
- 6.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 6.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнение к Положению принимаются в порядке, предусмотренным п. 7.1 настоящего Положения.
- 6.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.