

## Приложение № 18 к коллективному договору

Согласовано:  
Председатель ППО  
МОУ "СОШ с. Будамша"  
\_\_\_\_\_/Косумова Б.А./  
"05" марта 2024 года

Утверждаю:  
Директор МОУ "СОШ с. Будамша"  
\_\_\_\_\_/Ямолеев Р.Р./  
Приказ от "05" марта 2024 года

Принято на собрании  
трудового коллектива  
протокол № 5  
«05». марта.2024 г.

# Положение о премировании и материальном стимулировании работников школы на период с 05 марта 2024 года по 04 марта 2027 года

## 1. Общее положение

- 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», коллективным договором и уставом МБОУ «СОШ с. Будамша», далее Школа и определяет порядок и условия материального поощрения работников школы.
- 1.2. Настоящее положение регулирует порядок применения материального стимулирования и определяет его размеры. Положение направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников школы за своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей, на усиление в развитии в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышение качества образовательного процесса, укрепление и развития материально-технической базы школы. Поощрение работников производится в зависимости от результатов труда.
- 1.3. Настоящее положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.
- 1.4. В настоящем положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх заработной платы.
- 1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и договорных обязательств.
- 1.6. Стимулирование административно-управленческого персонала, в том числе директора школы, за педагогическую деятельность осуществляется на общих основаниях.
- 1.7. Настоящее положение не регулирует порядок и условия назначения и выплат надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в том числе за работу в ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда.
- 1.8. Положение разрабатывается администрацией школы, согласовывается с председателем Управляющего совета и с председателем профсоюзного комитета, рассматривается на общем собрании трудового коллектива, утверждается приказом директора школы.

## 2. Виды премий:

- 2.1. Предусматриваются следующие виды премирования:

- Текущее (ежемесячное) премирование;
  - Текущее ежеквартальное;
  - Единовременное (разовое, по концу календарного года) премирование.
- 2.2. Текущее (ежемесячное) премирование осуществляется по итогам работы за отчетный период (учебный год) на основании Положения о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ежемесячно равными долями в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными актами, а так же распоряжением директора школы.
- 2.3. Текущее ежеквартальное премирование может осуществляться в отношении работников:
- По итогам работы за квартал;
  - К отпуску;
  - В связи с государственными, или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами: празднование Дня учителя, Дня защитника отечества, Международного женского дня, празднование Нового года и тому подобное;
- 2.4. Текущее (ежемесячное) премирование работников производится на основании сводного по всем работникам приказа по школе, в котором указываются размеры ежемесячных премий по каждому работнику школы.
- 2.5. Текущее ежеквартальное премирование производится отдельно работникам на основании приказа по школе, в котором указывается размер премии и показатели премирования.
3. Основанием для премий является:
- Приказ директора школы.
  - Показатели для выплаты премий по приказу директора, премии могут выплачиваться за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности школы.
  - Разработку и проведение мероприятий, направленных на создание положительного имиджа школы; качественная подготовка внеклассных мероприятий с обучающимися и их родителями;
  - За соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей и улучшение условий труда; неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка школы, требований охраны труда и техники безопасности;
  - По результатам проведенных государственными органами проверок; за высокие показатели при аттестации школы, при других видах проверок;
  - За качественную подготовку четвертой и годовой отчетности; обеспечение высокого уровня исполнительной дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и т.д.);
  - За досрочное и качественное выполнение заданий; своевременное и качественное выполнение плановых работ, имеющих важное значение для школы;
  - За выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;
  - За снижение заболеваемости детей по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года или стабильный низкий уровень заболеваемости детей;
  - За соблюдение «Санитарных правил и норм СанПиНа»; обеспечение санитарно-гигиенических условий в классном кабинете и общее снижение заболеваемости обучающихся по сравнению с предыдущим периодом;
  - Созданий условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (комфортность, эстетика оформления помещения);
  - Инициирование и участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработки и внедрение авторских учебных программ, проведение открытых уроков; работа по написанию учебных программ, курсов,

пособий; разработка и внедрение учебно-методических комплектов нового поколения; за проведение открытых занятий внутри школы, а также на муниципальном и более высоких уровнях;

- За активное участие в подготовке школы к новому учебному году; за активное участие в оформлении кабинетов, активное участие в работе по благоустройству пришкольной территории; эффективная работа с родителями по подготовке школы к новому учебному году;
- Организацию заключению договоров и получение 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; за привлечение дополнительных источников финансирования деятельности школы;
- Достижение обучающимися высоких показателей в образовании в сравнении с предыдущим периодом, результаты мониторинга качества знаний учащихся, итоги контрольных работ; подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований и др.;
- Активное участие в общественной жизни школы; активное участие в спортивных, культурно-массовых мероприятиях различного уровня.

4. Основания для лишения текущего (ежемесячного) премирования и единовременного (разового) текущего ежеквартального премирования могут быть:

Основания для лишения текущего (ежемесячного) премирования и единовременного (разового), текущего ежеквартального премирования могут быть:

- Нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов; (от 50 до 100%);
- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима; (50%)
- Нарушение по охране жизни и здоровья детей (50% до 100%)
- Обоснованные жалобы родителей и обучающихся на педагога и персонала (низкое качество воспитательной и учебной работы, не внимательное отношение к детям); (от 50% до 100%)
- Невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями (от 20 до 100%)
- Невыполнение производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности (от 50 до 100%)
- Нарушение установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами (от 20 до 50%)
- Не выполнение приказов, указаний и поручений администрации школы (от 20 до 50%)
- Не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажение отчетности (от 20 до 50%)
- Совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения (от 20 до 100%)

5. Размер премий

5.1. Премирование работников школы осуществляется при наличии свободных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности школы.

5.2. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) для отдельных работников устанавливаются директором школы в абсолютных (цифровых) показателях в пределах имеющихся денежных средств.

- 5.3.Размер материального текущего (ежемесячного) премирования, ежеквартального премирования, единовременного (разового) поощрения работников школы максимальными минимальными размерами не ограничивается.
- 5.4.Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в фонде оплаты труда работников школы или при отсутствии экономии фонда оплаты труда школы.
- 5.5.Премирование (единовременное вознаграждение) работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания.
6. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.
  - 6.1.Премирование работников производится на основании приказа директора школы.
  - 6.2.Премии начисляются работникам в соответствии личным вкладом каждого работника.
  - 6.3.В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнение ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, заместители директора представляют директору докладную записку или аналитическую справку о допущении нарушении. Такие работники лишаются премии полностью или частично.
  - 6.4.Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.
  - 6.5.Единовременное (разовое) премирование осуществляется по факту выполнения работы, поручения, проекта в целом или частично.
  - 6.6.Основанием издание приказа о единовременном премировании отдельных работников является мотивированное письменное представление к премированию администрацией.
  - 6.7.Премии при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива школы (празднование Дня учителя, Дня защитника отечества, Международного женского дня, празднование Нового года и тому подобное) могут выплачиваться работникам в зависимость от их трудового вклада, так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам.).
  - 6.8.Работникам, отработавшим в школе неполный календарный год, премия по итогам работы за четверть, полугодие, год может быть выплачена по усмотрению директора школы.
7. Контроль использования общего объёма премирования возлагается на директора школы.
8. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников школы.

