

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №2 им. Г.В. Кравченко»
г. Вуктыл**

П Р И К А З

31 августа 2023 года

№ 201/1-од

**Об утверждении Положения о
премировании работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
№ 2 им. Г.В. Кравченко» г. Вуктыл**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях реализации государственной социальной политики», руководствуясь постановлением администрации городского округа «Вуктыл» от 29 июня 2018 года № 06/752 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, учреждений дополнительного образования в сфере образования, культуры, физической культуры и спорта городского округа «Вуктыл», решения Совета городского округа «Вуктыл» от 21 июля 2023 года № 198 «О правопреемстве муниципальных правовых актов», приказом МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 им. Г.В. Кравченко» г. Вуктыл от 31 августа 2023 года № 200/1-од «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 им. Г.В. Кравченко» г. Вуктыл», протоколом общего собрания от 31 августа 2023 года № 5, приказываю:

1. Утвердить Положения о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 им. Г.В. Кравченко» г. Вуктыл (далее - МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 им. Г.В. Кравченко» г. Вуктыл) согласно Приложению.

2. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2023 года.

3. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор



О.Е. Воронина

ПРИЛОЖЕНИЕ
к приказу МБОУ «СОШ № 2
им. Г.В. Кравченко» г. Вуктыл
№ 201/1-Од от 31.08.2023

ПРИНЯТО
общим собранием трудового
коллектива протокол от
31.08.2023 № 5

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ №2
им. Г.В. Кравченко» г. Вуктыл
О.В. Воронина



**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 ИМ. Г.В. КРАВЧЕНКО» Г.
ВУКТЫЛ
(МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 им. Г.В. Кравченко» г. Вуктыл)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о премировании работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 им. Г.В. Кравченко» г. Вуктыл (далее – Положение, школа) разработано в соответствии с требованиями:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях реализации государственной социальной политики»;

постановления администрации городского округа «Вуктыл» от 29 июня 2018 года № 06/752 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, учреждений дополнительного образования в сфере образования, культуры, физической культуры и спорта городского округа «Вуктыл».

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников школы, занимающих должности в соответствии с тарификационным списком и штатным расписанием школы.

1.3. Премирование направлено на материальное стимулирование работников школы с целью мотивации на выполнение задач, качественное исполнение функциональных обязанностей, поставленных перед коллективом, развитие творческой активности, инициативы, и повышения их ответственности.

1.4. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника школы.

1.5. Размер премиальных выплат определяется на основании решения комиссии по определению размера выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работ работников (далее - Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера).

1.6. Премиальные выплаты устанавливаются на основании решения Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и в соответствии с приказом директора школы.

1.7. 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 средств от приносящей доход деятельности, фактически полученных образовательной организацией, в пределах фонда оплаты труда и премиального фонда, предусмотренного соответствующими планами ФХД;

других средств, предусмотренных действующим законодательством.

1.8. 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 выплате должностных окладов, ставок заработной платы, а также установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера, без ущерба для основной деятельности образовательной организации.

1.9. Премия по итогам работы за полугодие, год, к профессиональным праздникам, юбилейным датам директору определяется условиями трудового договора и устанавливается распоряжением администрации муниципального округа «Вуктыл» Республики Коми по согласованию с Управлением образования администрации муниципального округа «Вуктыл» Республики Коми в размере не более двух должностных окладов.

1.10. 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.

1.11. Настоящее Положение размещается на официальном сайте школы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

2. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Премирование работников школы производится на основании приказа директора школы, который издается на основании решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и учитывается для расчета среднего заработка для оплаты отпусков, выплат компенсации за неиспользованные отпуска и оплаты больничных листов.

2.2. Предложения по конкретным размерам премирования готовятся администрацией школы и выносятся на обсуждение комиссии по распределению выплат стимулирующего характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты премий устанавливаются по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год или по окончании определенного вида работы, порученной работнику, и определяются **в абсолютном и (или) процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы)**. Члены комиссии могут вносить свои предположения.

2.3. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц и производится с учетом всех налоговых и иных удержаний.

2.4. Выплата премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год производится с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях.

2.5. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания-выговора.

2.6. Лишение премии полностью или частично производится в случае:
невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;

нарушения установленных требований в школе;

нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами или распоряжениями администрации или договорными обязательствами;

нарушения трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, Кодекса профессиональной этики педагогических работников, а также иных локальных актов школы;

невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя школьного методического объединения либо директора школы;

наличие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей), работников школы, а также иных лиц;

необеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, искажения отчетности;

совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения, а также за привлечение

работников к административной и уголовной ответственности.

2.7. Все случаи лишения премирования рассматриваются директором школы и комиссией по распределению выплат стимулирующего характера в индивидуальном порядке.

3. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Основным условием премирования является добросовестное исполнение работником своих функциональных обязанностей. Нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, других нормативных актов, зафиксированные приказом по школе, служат основанием для лишения либо снижения размера премии.

Работники, получившие взыскания, лишаются премии на весь срок действия взыскания.

3.2. Премирование устанавливается работникам по результатам работы школы в соответствии с личным вкладом каждого работника, достигшего результатов в работе, включая обеспечение высокой результативности учебно-воспитательного процесса.

3.3. Работники могут поощряться:

по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год в соответствии с разделом 4 настоящего Положения;

за результативность государственной итоговой аттестации в 9 классах - наличие отметки «5» у одного обучающегося;

за наличие медалиста (медалистов) по итогам учебного года;

за наличие обучающихся, получивших аттестат с отличием;

за выполнение поручений руководителя, не относящихся к основным должностным обязанностям;

за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

за высокую результативность работы, за качественную подготовку и организацию в проведение муниципальных (республиканских) мероприятий, а также участие в муниципальных (республиканских) мероприятиях;

за стаж педагогической работы и стаж непрерывной работы в школе;

за участие работника в выполнении срочных, социально-значимых работ, мероприятий;

за интенсивность труда, выполнение отдельных поручений руководителя

за качественную подготовку учебных кабинетов, школы к новому учебному году, осенне-зимнему отопительному сезону, проверкам надзорных и контрольных органов;

за эффективную работу по профессиональной ориентации учащихся с привлечением учреждений и организаций города;

в связи с юбилейными днями рождения работника;

в связи с празднованием Дня Учителя, Международного женского дня, Дня защитника Отечества, юбилеем школы.

При этом оценивается совокупный вклад работника в совершенствование работы школы.

3.4. Размер премирования определяется Положением об оплате труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 им. Г.В. Кравченко» г. Вуктыл (Приложение 2).

4. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) 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 семинаров, мастер-классов, конференций и т.д.;

наличие публикаций по методическому обеспечению 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.п.);

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, 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 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 оборудования силами сотрудников;

проведение своевременной договорной кампании;

подготовка объектов к зимнему сезону, к началу учебного года;

высокий уровень работы с подрядными организациями;

высокий уровень организации практических занятий, 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 внутриобъектного режима, правил внутреннего трудового распорядка, предупреждению антиобщественного поведения обучающихся;

результативность сотрудничества и взаимодействия организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокуратурой, 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.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Настоящее Положение о премировании и материальной помощи в школе является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании работников школы и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора школы.

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 пунктом 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.