

Согласовано
Председатель
первичной профсоюзной
организации школы
Макуриной Н.Н.

Принято:
на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 6
« 25 » 12 2023

Утверждено:
приказом директора школы
Лазаревой Л.О.
Приказ № 1-86
« 29 » 12 2023

Положение
о премировании и оказании материальной помощи работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Кудинцевской средней общеобразовательной школы»
Льговского района Курской области

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым Кодексами Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями на 29 декабря 2022 года, Уставом общеобразовательной организации, Коллективным договором, Положением об оплате труда МБОУ «Кудинцевская СОШ» Льговского района Курской области 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, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.
- 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. Показатели (критерии) и виды премирования

2.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда, за образцовое выполнение трудовых обязанностей повышение качества обучения учащихся, новаторство в труде, экспериментальную и методическую работу и другие достижения в качестве меры поощрения может применяться премирование сотрудников (ст.191 «Поощрение за труд» Трудового кодекса РФ

2.2. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников школы за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

2.3. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

2.4. При премировании учитывается:

- 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, конференций 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.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, 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;
- проведение своевременной договорной кампании;
- 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.

3. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение

3.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, в трудовом договоре (эффективном контракте), 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.

3.2. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа директора школы с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии

3.3. 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 обязательствами 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 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 искажения отчетности;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

3.4. Все случаи лишения премирования рассматриваются директором школы и Комиссией в индивидуальном порядке. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

4. Материальная помощь

4.1. Материальная помощь выплачивается работникам общеобразовательной организации из общего фонда оплаты труда (при наличии свободных денежных средств без ущерба для основной образовательной деятельности школы) в случаях, предусмотренных законодательством с целью материальной поддержки и социальной защищенности.

4.2. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника, написанного на имя директора школы.

4.3. Заявление рассматривается общим собранием работников МБОУ «Кудинцевская СОШ» Льговского района Курской области и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом МБОУ «Кудинцевская СОШ».

4.3. Размер, оказываемой материальной помощи, определяется директором образовательного учреждения по согласию с учетом мнения профсоюзного комитета, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи, и может достигать до 2 (двух) окладов или быть в виде фиксированной суммы.

4.4. Материальная помощь директору общеобразовательной организации выплачивается в соответствии с распоряжением администрации Льговского района, на основании письменного заявления руководителя школы. Директору организации, осуществляющей образовательную деятельность, материальная помощь может быть оказана.

5. Типы материальной помощи.

5.1 Материальная помощь может нести как одноразовый. Так и многократный в течении определенного времени характер.

5.2. Материальная помощь может быть только целевой.

5.3. В случае выделения материальной помощи, работник предоставляет в образовательную организацию документы, подтверждающие целевое назначение использованных средств.

6. Основания и размеры материальной помощи.

6.1 Настоящим положением предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- в связи с уходом на пенсию (по старости, инвалидности, льготная и др.).
- смерть близких родственников. Под близкими родственниками понимаются: супруги, дети, родители.
- свадьба. Под свадьбой понимается заключение официального первого брака сотрудником вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу
- в связи с чрезвычайными обстоятельствами, повлекшими за собой утрату или повреждение имущества семье сотрудника (пожар, взрыв; стихийные бедствия, ограбление и др., рассматривается каждый отдельный случай на основании акта (справки) органов государственной власти расследующих данный случай с указанием перечня утраченного имущества).
- лечение несовершеннолетних детей в специализированных медицинских учреждениях, реабилитационный и после реабилитационный период, подтвержденных соответствующими документами.
- для приобретения лекарств или платного лечения работников или близких членов его семьи;
- связи с болезнью работников при условии их стационарного лечения в медицинском лечебном учреждении (обязательно подтверждается листом нетрудоспособности).
- в связи с тяжелой болезнью близких родственников сотрудника (супруга (супруги), родителей, детей) при условии стационарного лечения родственника в медицинском лечебном учреждении - (обязательно подтверждается медицинской справкой).

- в связи с тяжелым материальным положением работника.
 - . юбилярам 50-ти, 55-ти и 60 летнего возраста (при условии работы в организации не менее 10 лет).
- 6.2. Принятое решение об оказании материальной помощи оформляется приказом директора школы.

7. Заключительные Положения.

- 7.1. 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 общеобразовательной организации.
- 7.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.
- 7.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.7.1 настоящего Положения.
- 7.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.