

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Тупикская средняя общеобразовательная школа»**

Принято на Общем собрании работников школы
Протокол № 52 от «16» августа 2024 г.

Утверждаю:
Директор МБОУ «Тупикская СОШ»
Семёнова А.Ю.
приказ № 130-ОД от 15 августа 2024 г.



**Положение
о премировании работников**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение о премировании работников (далее - Положение) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Тупикская средняя общеобразовательная школа» (далее - Школа) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым Кодексами Российской Федерации, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями, Уставом Школы, Коллективным договором и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
- 1.2. Положение о премировании работников вводится с целью поощрения *за высокие работы и безупречное выполнение трудовых обязанностей работников школы.*
- 1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием школы, и проработавших в школе не менее месяца.
- 1.4. В данном Положении под **премированием** следует понимать выплату работникам школы денежных сумм сверх размера заработной платы, установленной Положением об оплате труда работников.
- 1.5. Выплата премии работникам школы облагается налогом в соответствии с действующим законодательством и учитывается при исчислении среднего заработка.
- 1.6. Премирование работников по результатам их труда является правом, а не обязанностью руководства школы и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния школы и прочих факторов.
- 1.7. 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.

2. Порядок премирования

- 2.1. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя школы по согласованию с Комиссией по распределению экономии фонда оплаты труда.
- 2.2. Итоги работы для определения премиальных выплат работникам могут подводиться в конце каждого месяца, раз в квартал, в год.
- 2.3. Премия является негарантированным и непостоянным вознаграждением работников за высокие результаты их деятельности и безупречное выполнение трудовых обязанностей.

2.4. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки результатов труда, личного вклада каждого работника и коллективных достижений в выполнении уставных задач и принятых в связи с этим трудовых обязательств.

2.5. Работникам, отработавшим в школе неполный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению директора школы.

2.6. Размеры материальных выплат могут определяться в процентном отношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.

3. Показатели премирования

3.1. При определении показателей премирования учитывается:

- высокие результаты работы по качественной подготовке учащихся к ОГЭ и ЕГЭ (от 80 баллов);
- высокие результаты работы по внедрению информационных, цифровых образовательных ресурсов, инновационных, дистанционных, здоровьесберегающих и др. технологий;
- высокие результаты работы по качеству выполнения учебных программ, распространение педагогического опыта и достижений;
- высокие результаты работы в области дополнительного образования учащихся;
- безупречное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, конференций, спортивных соревнований
- за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;
- обеспечение сохранности муниципального имущества и т.д.

4. Условия снижения размера премии или отказа от ее назначения

4.1. Премия может не выплачиваться в случае:

- нарушения работником трудовой дисциплины;
- невыполнения должностных обязанностей (на основании служебной записки заместителей заведующего о допущенном нарушении);
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- невыполнения приказов, указаний и поручений руководителя, его заместителей;
- обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики. Отсутствие результатов в работе с родителями воспитанников (отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).
- наличие у работника неснятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания;
- наличие документа о планируемом увольнении.

4.2. Показателями, влияющими на уменьшение размера премии работнику школы являются:

- непреднамеренное нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- единовременное негрубое нарушение санитарно-эпидемиологического, противопожарного режима, правил техники безопасности;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы школы.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение о премировании в школе 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 новой редакции Положения.

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