

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 12»
356231 Ставропольский край, Шпаковский район, с. Татарка,
ул. Зои Космодемьянской, д. 16
тел/факс. 8(86553) 3-46-86, mail: tatarka12@yandex.ru

Приложение № ____
к приказу от 10.01.2023 г.
№ 13/____

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МКОУ «СОШ № 12»

Шевченко Е.В.
«10» января 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МКОУ «СОШ № 12»

Приходько О.И.
«10» января 2023 г.

Положение о премировании работников МКОУ «СОШ № 12»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников МКОУ «СОШ № 12» (далее – Положение, образовательная организация соответственно) является локальным нормативным актом образовательной организации, разработанным в целях определения порядка и условий осуществления работникам премиальных выплат по итогам работы дополнительно к заработной плате.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией на основании заключенных трудовых договоров.

1.3. Премирование работников образовательной организации производится в пределах фонда оплаты труда.

1.4. Премиальные выплаты руководителю образовательной организации выплачиваются в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, подведомственных отделу образования администрации Шпаковского муниципального района Ставропольского края, МКУ «Центр по техническому обслуживанию, капитальному ремонту, обеспечению безопасности образовательных учреждений Шпаковского муниципального района», утвержденным приказом комитета образования администрации Шпаковского муниципального округа Ставропольского края, выплата производится на основании приказа (распоряжения) руководителя комитета образования администрации Шпаковского муниципального округа Ставропольского края из средств фонда оплаты труда образовательной организации.

1.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются

в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т. д.

2. Виды, размер премий и условия премирования

2.1. Виды премиальных выплат по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- премия за высокие результаты работы;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

2.2. Премиальные выплаты производятся за:

долгосрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в учебной, воспитательной и административно-хозяйственной работе - в размере 50% ставки заработной платы, должностного оклада (оклада);

государственную итоговую аттестацию в форме ОГЭ, ЕГЭ - в размере 50% ставки заработной платы, должностного оклада (оклада);

подготовку призеров и победителей Всероссийской олимпиады школьников районного, краевого и федерального уровней - в размере 30% ставки заработной платы, должностного оклада (оклада);

активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях) - 30% ставки заработной платы, должностного оклада (оклада);

организацию проведения мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения - в размере 50% ставки заработной платы, должностного оклада (оклада);

подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников, печатных работ - в размере 20% ставки заработной платы, должностного оклада (оклада);

особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения - в размере 30% ставки заработной платы, должностного оклада (оклада);

премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий максимальным размером не ограничена.

2.3. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

2.3.1. Единовременная премия в связи с юбилейными датами со дня рождения может производиться при наличии экономии фонда заработной платы при достижении работником юбилейной даты со дня рождения 50-летие и каждые последующие пятилетия согласно паспортным данным.

2.3.2. Единовременная премия к государственным и профессиональным

праздникам может производиться при наличии экономии фонда заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.4. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.5. Конкретный размер премии работников определяется в соответствии с их личным вкладом в общие результаты и максимальным размером не ограничивается.

2.6. При определении конкретного размера премирования учитываются следующие условия:

соблюдение работником требований должностной инструкции, добросовестное исполнение возложенных трудовых обязанностей, отсутствие дисциплинарных взысканий, отсутствие необоснованных обращений (жалоб) на действия или бездействия работника;

соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка работы образовательной организации, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, приказов, поручений, распорядительных документов;

соблюдение требований охраны труда;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

высокие достижения обучающихся;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательной организации;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных и ответственных работ, мероприятий и пр.;

большой объем сверхплановой работы, если за ее выполнение не была установлена иная надбавка.

2.7. При соблюдении в соответствующем периоде условий премирования, указанных в п. 2.6. настоящего Положения размер премии может быть увеличен.

2.8. При наличии у работника в соответствующем периоде дисциплинарного взыскания премия не устанавливается или устанавливается в уменьшенном размере.

2.9. Премирование работников образовательной организации осуществляется на основании приказа руководителя, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

3. Порядок премирования

3.1. Вопрос премирования работника рассматривается руководителем образовательной организации на основании служебной записки (ходатайства) курирующего заместителя руководителя образовательной организации по согласованию с председателем профсоюзного комитета образовательной организации.

Предложения о премировании работника могут вноситься руководителю образовательной организации председателем профсоюзного комитета образовательной организации.

3.2. Для принятия решения об установлении работникам премии в образовательной организации приказом руководителя может создаваться соответствующая комиссия по распределению премиальных выплат. Комиссия коллегиально по объективным показателям деятельности каждого работника оценивает качество его работы. Решение комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании, оформляется протоколом с ходатайством о премировании работника за подписью всех членов комиссии с учетом мнения профсоюзного комитета и предоставляется руководителю образовательной организации на рассмотрение.

3.3. Окончательное решение о премировании работника и о размере премии принимается руководителем образовательной организации, которое оформляется приказом.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение принято с учетом мнения профсоюзного комитета образовательной организации.

4.2. Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом руководителя образовательной организации, распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2023 года, и действует до принятия Положения в новой редакции или до признания его утратившим силу.

4.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в установленном законодательством порядке.