

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 12»
города Новочебоксарска Чувашской Республики
(МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 12» города Новочебоксарска)

СОГЛАСОВАНО

Управляющим советом
МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа
№ 12» города
Новочебоксарска
(протокол № 2 от 11.05.2026)

СОГЛАСОВАНО

Общим собранием работников
МБОУ «Средняя
общеобразовательная
школа № 12» города
Новочебоксарска
(протокол № 4 от 12.05.2026)

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа
№ 12» города Новочебоксарска
(№ 129 от 13.05.2026)

**Положение
о премировании работников
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 12»
города Новочебоксарска Чувашской Республики**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 12» города Новочебоксарска Чувашской Республики.
- 1.2. Настоящее Положение вводится с целью повышения эффективности работы каждого работника МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 12» города Новочебоксарска Чувашской Республики» (далее – ОУ), материальной заинтересованности в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, мотивации работников ОУ к повышению качества образовательного процесса, ответственности за конечные результаты труда, укрепления и развития материально-технической базы, закрепления высококвалифицированных кадров.
- 1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам ОУ денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты.
- 1.4. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы, а также на совместителей.
- 1.5. Размер премии может определяться как в процентах к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы работника, так и в абсолютном размере.
- 1.6. Выплата премии работникам облагается налогом в соответствии с действующим законодательством.
- 1.7. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда ОУ.
- 1.8. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда ОУ.

**2. Виды, основания премирования работников ОУ
(показатели премирования) и их размеры**

- 2.1. Настоящим Положением предусматриваются следующие виды премирования: текущее и единовременное.
- 2.2. Текущее премирование осуществляется по итогам работы (за месяц, квартал, год) в

случае достижения работником высоких показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями директора ОУ.

2.3. Критерии для премирования:

Педагогических работников в соответствующем периоде за:

- обеспечение высокого качества обучения;
- эффективное выполнение научно-методической и опытно-экспериментальной работы, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию авторских учебных программ, курсов, учебных пособий;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- высокую результативность проведения городских, общешкольных и классных мероприятий;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж у учащихся, родителей, общественности;
- отсутствие обоснованных жалоб родителей и обучающихся;
- выполнение дополнительных поручений;
- сохранение контингента обучающихся.

Административного персонала в соответствующем периоде за:

- высокие показатели работы ОУ;
- обеспечение участия педагогов в конкурсах и представление ОУ на различных уровнях;
- выполнение плана работы и реализацию приоритетных задач на учебный год;
- подготовку ОУ к новому учебному году;
- пополнение материально-технической базы ОУ;
- инициативу и реализацию творческих идей по развитию ОУ;
- проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;
- работу по поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом и ученическом коллективах;
- работу по сохранению контингента обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
- выполнение важных (срочных) поручений.

Учебно-вспомогательного персонала в соответствующем периоде за:

- качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности;
- высокое качество подготовки и организация ремонтных работ;
- активное участие в мероприятиях ОУ.

Обслуживающего персонала в соответствующем периоде за:

- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
- высокое качество подготовки и организация ремонтных работ;
- активное участие в мероприятиях ОУ.

2.5. Единовременное премирование работников за выполнение дополнительных показателей и условий:

- в связи с успешным завершением учебного и финансового года;
- за интенсивность работы при подготовке и проведении семинаров, конференций, выставок, культурно-массовых и спортивных мероприятий для учащихся и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью ОУ;

- за интенсивность работы, связанной с большим контингентом учащихся ОУ; в период экзаменационных сессий, проведения собеседований при поступлении в профильные классы, записи в первые классы, проведения заявочной кампании; подготовке к новому учебному году;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных или срочных заданий;
- за высокий профессионализм, личную результативность и качество работы;
- за эффективную организацию труда и руководство деятельностью сотрудников;
- за использование в работе инновационных программ, педагогических и управленческих технологий;
- за подготовку, написание и издание учебников и монографий, учебных и методических пособий;
- за разработку и внедрение в учебный процесс новых форм и методов обучения, прогрессивных образовательных технологий, проведение мастер-классов;
- за обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам;
- за организацию и проведение общешкольных, городских и республиканских мероприятий;
- за высокую результативность работы с детьми «группы риска», «трудными», слабоуспевающими, активность индивидуальной работы с родителями, учителями;
- за результативность сотрудничества и взаимодействия с ОВД, КДН и другими организациями, проведение мероприятий на базе ОУ с привлечением сторонних специалистов;
- за высокое качество организации досуга с учащимися в каникулярное время;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ОУ учащихся, родителей, общественности;
- за высокий уровень организации и развития деятельности детских общешкольных организаций, в т.ч. клубов, кружков, объединений;
- за высокое качество проведения военно-патриотических мероприятий, активность участия;
- за правильную организацию книжного фонда учебников, художественной и методической литературы;
- за оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного оборудования;
- за оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий непредвиденных ситуаций, касающихся компьютерного оборудования и оргтехники;
- за выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ;
- за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников;
- за подготовку объектов к зимнему сезону, к началу учебного года;
- за высокий уровень работы с подрядными организациями;
- за высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательного процесса по вопросам обеспечения безопасности, ГО, антитеррористической защищенности, оказанию ПМП, действиям в чрезвычайных ситуациях;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- за высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутриобъектного режима, правил внутреннего распорядка, предупреждению

антиобщественного поведения обучающихся;

- за результативность сотрудничества и взаимодействия со сторонними организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокуратурой, территориальными подразделениями пожарной охраны, с военным комиссариатом и др.;
- за увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- за положительные итоги проверок вышестоящими организациями;
- за другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника;
- к праздничным, профессиональным и юбилейным датам.

2.6. Работники ОУ, имеющие трудовые заслуги и не имеющие дисциплинарных взысканий, в обязательном порядке премируются.

2.7. Премирование работников ОУ, допустивших дисциплинарные проступки, не допускается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

2.8. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.9. Премирование осуществляется по итогам выполненных работ в размере до 100% размера ежемесячной заработной платы или в абсолютном размере.

3. Порядок премирования работников ОУ

3.1. Премирование осуществляется по представлению заместителей директора ОУ, руководителей МО, председателя профсоюзного комитета, заведующего хозяйством ОУ.

3.2. Решение о премировании работников оформляется приказом директора ОУ.

3.3. Директор ОУ вправе внести свои предложения по вопросам персонального премирования работников ОУ.

3.4. Премия начисляется и выплачивается не позднее 8 числа месяца, следующего за отчетным.

4. Условия и порядок депремирования работников

5.1. Депремирование – это снижение размера премии работника или её полное лишение в случае невыполнения условий премирования.

5.2. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа директора ОУ с обязательным указанием причины лишения или уменьшения размера премии.

5.3. Основанием для частичного или полного лишения премии является:

- нарушение трудовой дисциплины (опоздания, прогулы, несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности);
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями
- невыполнение трудовых обязанностей;
- наличие дисциплинарного взыскания (замечание, выговор)
- несоблюдение корпоративных стандартов и норм деловой этики.

5.4. Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание. При этом размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

5.5. Порядок депремирования следующий:

1) Зафиксировать нарушение. Оформить служебную или докладную записку, акт о нарушении, результаты проверок и т.д.

2) Запросить у сотрудника объяснительную. На ответ даётся два рабочих дня. Если

объяснений нет, директор ОУ составляет акт в присутствии двух свидетелей.

3) Издать приказ о депремировании. В приказе необходимо указать:

- ФИО и должность сотрудника;
- основание депремирования со ссылкой на локальный акт;
- период, за который производится депремирование;
- размер снижения премии;
- итоговую сумму после депремирования.

4) Ознакомить сотрудника с приказом под подпись. Если он отказывается подписать документ, работодатель должен зафиксировать это в присутствии двух свидетелей и составить акт.

5.6. Сотрудник имеет право оспорить решение о депремировании в соответствии с действующим законодательством.

4. Заключительные положения

5.1. Выплата одного вида материального поощрения (премия, надбавка, единовременная выплата, доплата, материальная помощь) не может быть основанием для отмены или невыплаты поощрения другого вида.

5.2. Премии, предусмотренные настоящим положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5.3. Настоящее положение действует до его отмены, изменения или замены новым.

5.4. С текстом настоящего положения все сотрудники должны быть ознакомлены под подпись