

Согласовано Председатель первичной  
профсоюзной организации МОАУ «СОШ  
с. Бердяш»

*Иск*  
«29» августа И. Исламгулова.  
2022 г.

Директор МОАУ «СОШ с. Бердяш»

В. Сергеев  
пр. № 120 от 29.08.2022 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### О порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников муниципального общеобразовательного автономного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Бердяш» муниципального района Зилаирский район Республики Башкортостан

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение «О порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников» муниципального общеобразовательного автономного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Бердяш» муниципального района Зилаирский район Республики Башкортостан (далее – Положение и ОО) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с Положением об оплате труда работников ОО, в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления материальной заинтересованности в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, мотивации работников школы к повышению качества образовательного процесса. Премии могут подлежать все работники ОО, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком и совместителей школы и является локальным актом, регламентирующим:

- принципы формирования системы премирования (как выплат стимулирующего характера) работников ОО;
- условия премирования работников ОО;
- размер и порядок назначения премий работникам ОО;
- иные вопросы, касающиеся премирования работников ОО.

1.2 Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий.

1.3 Выплата премий осуществляется по итогам выполнения важных и ответственных работ и в связи с профессиональными и государственными праздниками. Важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке школы к учебному году; устранении последствий аварий;
- подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного спортивного и другого характера, а также смотров, конкурсов, соревнований, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

1.4. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.

1.5. Размер премии может определяться как в процентах к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

1.6. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда школы, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты школы.

1.7. Премирование работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда школы. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда школы.

1.8. Решение о премировании работников оформляется приказом директора.

## 2. Показатели, виды и размеры премиальных выплат.

2.1. Работникам ОО устанавливаются следующие виды **периодических премиальных выплат** (в процентах от должностного оклада без учета повышающего коэффициента за квалификацию) за:

2.1.1. Полное и качественное исполнение муниципального задания и плана финансово - хозяйственной деятельности ОО (по итогам работы за год)

- 100 % выполнения - до 20 %;
- от 95 % до 100 % - до 15 %;
- от 90 % до 94 % - до 10 %;
- от 80 % до 89 % - до 5 %.

2.1.2. Призовое место (1-3) по итогам проведения рейтинговой оценки деятельности педагогических работников (по итогам работы за год) – до 20 %.

2.1.3. Дополнительный объем работы по организации проведения ГИА (по итогам работы за 2 квартал) – до 30 %.

2.1.4. Достижение высоких результатов обучающихся при аттестации по завершению ступеней обучения (по итогам работы за 2 квартал):

- качество знаний обучающихся более 81 % - до 25 %;
- качество знаний обучающихся от 71 % до 80 % - до 20 %;
- качество знаний обучающихся от 61 % до 70 % - до 15 %;
- качество знаний обучающихся от 50 % до 60 % - до 10 %.

2.1.5. Реализация педагогическими работниками дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.) (по итогам работы за месяц, квартал) – до 25 %.

2.1.6. Создание условий, обеспечивших достижение обучающимися высоких результатов (личных, командных), в предметных олимпиадах (по итогам работы за квартал, полугодие, год):

- Международный (1-3 места) - до 50 %;
- Всероссийский (1-3 места) - до 40 %;
- Региональный (1-3 места) - до 30 %;
- Районный (1-3 места) - до 15 %.

2.1.7. Обеспечение динамики охвата воспитательной деятельностью обучающихся от общего количества обучающихся класса (по итогам работы за полугодие, год):

- от 91 % до 100 % обучающихся и воспитанников - до 25 %;
- от 81 % до 90 % обучающихся и воспитанников - до 20 %;
- от 71 % до 80 % обучающихся и воспитанников - до 15 %;
- от 60 % до 70 % обучающихся и воспитанников - до 10 %.



2.1.8. Наличие зафиксированных количественных и качественных результатов социальной активности (внеурочной занятости) обучающихся класса, достижение ими высоких результатов во внеурочной деятельности, конкурсах, соревнованиях и т.п. (по итогам работы за квартал, год):

- Международный (1-3 места) - до 40 %;
- Всероссийский (1-3 места) - до 35 %;
- Региональный (1-3 места) - до 30 %;
- Районный (1-3 места) - до 15 %.

2.1.9. Высокую работу по реализации мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся – до 25 %.

2.1.10. Результативную работу по профилактике правонарушений и преступлений у несовершеннолетних (отсутствие в классе преступлений и правонарушений по итогам работы за квартал, полугодие, год) – до 30 %.

2.1.11. Организацию (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся – до 25 %.

2.1.12. Активное участие в разработке и реализации основной образовательной программы учреждения – до 20 %.

2.1.13. Реализацию дополнительного объема работы, связанной с превышением контингента обучающихся в классе (по итогам работы за полугодие, год) – до 20 %.

2.1.14. Увеличение количества обучающихся класса, охваченных дополнительными образовательными программами (по итогам работы за полугодие, год):

- от 81 % до 100 % обучающихся - до 25 %;
- от 61 % до 80 % обучающихся - до 20 %;
- от 40 % до 60 % обучающихся - до 15 %;
- менее 40 % обучающихся - до 10 %.

2.1.15. Использование педагогом вариативных форм обучения: экстернат, дистанционное, семейное, индивидуальное на дому и др. (по итогам работы за год) – до 20 %.

2.1.16. Активное участие в создании элементов образовательной инфраструктуры школы (оформление кабинета, музея и пр.) – до 20 %.

2.1.17. Активное участие педагогических работников в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня, в работе творческих групп, лабораторий, временных научно-исследовательских коллективов, семинарах, конференциях, «круглых столах» и др. (по итогам работы за квартал, полугодие, год):

- уровень ОО - до 5 %;
- районный уровень - до 10 %;
- региональный уровень - до 15 %;
- всероссийский уровень - до 20 %.

2.1.18. Отсутствие объективных жалоб по вопросам организации образовательного процесса, взаимоотношений между участниками образовательного процесса и др. (ежемесячно) – до 20 %.

2.1.19. Высокий уровень профессионализма (по итогам проведения внешней оценки родителями и обучающимися профессионального мастерства педагогического работника, организации образовательного процесса) – до 20 %.

2.1.20. Повышение профессионального мастерства педагогических работников (участие в профессиональных конкурсах, повышение качества образовательного процесса средствами информационных технологий, в том числе дистанционного обучения, цифровых образовательных ресурсов и др., повышение квалификации посредством курсовой переподготовки, стажировки и др.) – до 30 %.

2.1.21. Методическая обеспеченность преподавания педагогом более 80 % (по результатам работы за полугодие, год) – до 20 %.

2.1.22. Высокий уровень соблюдения требований по охране труда, технике безопасности и отсутствие несчастных случаев с обучающимися (по итогам работы за квартал, год) – до 30 %.



2.1.23. Отсутствие в ОО фактов нарушения законодательства, установленных контрольными органами, при размещении заказов на поставки товаров, услуг (по итогам работы за квартал, год) – до 20 %.

2.1.24. Отсутствие фактов нецелевого использования закрепленного за организацией образования движимого и недвижимого имущества, установленных контрольными органами (по итогам работы за год) – до 20 %.

2.1.25. Отсутствие фактов нарушения организацией образования действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов (по итогам работы за год) – до 30 %.

2.1.26. Соблюдение организацией образования установленного нормативными правовыми актами порядка ведения бюджетного учета (бухгалтерского учета), составления и предоставления бюджетной и статистической отчетности, выполнение поручений Управления, МКУ «Отдел образования района» (по итогам работы за квартал) – до 20%.

2.1.27. Отсутствие в организации образования просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности (по итогам работы за год) – до 20 %.

2.1.28. Обеспечение педагогическими и иными работниками безопасности здоровья и жизни обучающихся и воспитанников: соблюдение санитарно - гигиенических условий, создание безбарьерной среды, психологического комфорта, обеспеченность качественным питанием и т.д. (по итогам работы за квартал, год) – до 30 %.

2.1.29. Системную работу по размещению на официальном сайте организации в сети Интернет актуальной информации о текущей деятельности организации образования (по итогам работы за квартал) – до 20 %.

2.1.30. Участие в подготовке учреждения к началу нового учебного года – до 50 %.

2.1.31. Участие в подготовке учреждения к работе в осеннее - зимний период – до 50 %.

2.1.32. Внедрение, активное использование современных информационных технологий в образовательном процессе – до 20 %.

2.1.33. Помощь администрации в оформлении интерьера помещений школы – до 20 %.

2.1.34. Успешная организация и проведение летней оздоровительной кампании – до 30 %.

2.1.35. Выполнение ремонтно - восстановительных работ в ОО –до 50%.

2.1.36. За выполнение функций наставники – до 20%.

2.1.37. Вспомогательному персоналу:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, отсутствие нареканий и претензий по качеству работы сотрудника по итогам работы за месяц и (или) квартал – до 50%, по итогам работы за год – до 100%;

- вклад и инициативу по обеспечению на высоком уровне массовых мероприятий на базе учреждения по итогам работы за месяц и (или) квартал – до 50%; по итогам работы за год – до 100%.

2.2. Работникам устанавливаются следующие виды **единовременных премиальных выплат** (в % от должностного оклада без учета повышающего коэффициента за квалификацию):

2.2.1. к профессиональным праздникам «День учителя», «День воспитателя и всех дошкольных работников» и т.п. – оклад (нагрузка)

2.2.2. к государственным праздничным дням (Международный женский день (8 марта), День защитника Отечества (23 февраля), Новый год и другие – до фонда оплаты труда;

2.2.3. к юбилейным датам (для женщин - 50, 55, 60 лет; для мужчин – 50, 60, 65 лет) при стаже работы в должности:

- до 1 года – до 30 %,
- от 1 до 5 лет – до 50 %,
- от 5 до 10 лет – до 70 %,
- свыше 10 лет – до 100 %.

2.2.4. в связи с уходом на трудовую пенсию (при условии увольнения работника по собственному желанию), а также в случае его увольнения по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, при стаже работы в должности:

- до 5 лет – до 50 % ,

- |                   |             |
|-------------------|-------------|
| - от 5 до 10 лет  | - до 100 %, |
| - от 10 до 20 лет | - до 150 %; |
| - свыше 20 лет    | - до 200 %. |

### 3. Показатели депремирования работников ОО.

3.1. Работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание на день издания приказа о премировании, периодическая премия не выплачивается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

3.2. Периодическая премия не выплачивается работникам, уволенным в отчетном периоде по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5 - 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. В случае неудовлетворительной оценки результатов труда периодическая премия работнику ОО может быть снижена приказом по учреждению с обязательным учетом мнения представительного органа работников.

3.4. Периодическая премия может быть снижена в зависимости от последствий действия или бездействия работника в размере до 100 % за:

3.4.1. неисполнение организацией образования муниципального задания;

3.4.2. недостаточный уровень исполнительской дисциплины (не исполнение в указанные сроки или предоставление недостоверной информации о состоянии выполнения порученной ему работы, не выполнение поручений руководителя, заместителя руководителя);

3.4.3. наличие обоснованных письменных жалоб со стороны родителей (законных представителей), обучающихся, персонала ОО и иных граждан (на низкое качество учебно-воспитательной работы, невнимательное и грубое отношение к детям и др.);

3.4.4. невыполнение мероприятий текущего (месячного, квартального, годового) плана работы ОО;

3.4.5. не обеспечение исполнения лимитов бюджетных обязательств по статье «Коммунальные расходы» образовательной организации;

3.4.6. необеспечение безопасных условий обучения, воспитания обучающихся, присмотра и ухода за обучающимися, их содержания в соответствии с установленными нормами;

3.4.7. непринятие мер по пресечению нарушений правил техники безопасности, противопожарных и других правил, создающих угрозу деятельности Организации, участников образовательного процесса;

3.4.8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка; санитарно-эпидемического режима; инструкций по охране труда;

3.4.9. несоблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности;

3.4.10. за нарушение работником педагогической этики;

3.4.11. за халатное отношения к сохранности материально-технических ценностей ОО;

3.4.12. при наличии отрицательных результатов в работе с семьей (отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации и др.);

3.4.13. низкий охват обучающихся горячим питанием;

3.4.14. в случае высокой заболеваемости обучающихся в кассе (не выполнение здоровьесберегающих технологий).

3.14.15. Работники ОО, имеющие трудовые заслуги и не имеющие дисциплинарных взысканий, в обязательном порядке премируются к юбилейным датам, профессиональным праздникам и в связи с выходом на пенсию.

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

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



#### **4. Премияльные выплаты работникам ОО за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.**

4.1. ОО вправе выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда в соответствии с Положением о премировании работников за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.2. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги.

4.3. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается ОО самостоятельно и фиксируется в локальном акте учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.