

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель ПК

Директор Т.В. Петрова

Приказ № 36-А

от «12» августа 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании и материальной помощи работникам МБОУ «Лицей № 2» города Чебоксары Чувашской Республики

І. Общие положения

1.1. Настоящее положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников, развития их инициативы, поощрения работы квалифицированных кадров и создания условий для улучшения эффективности работы образовательного учреждения (ОУ).

1.2. Настоящее положение является локальным нормативным актом, регламентирующим:

- формирование системы премирования;
- условия премирования;
- показатели премирования;
- условия оказания материальной помощи;
- иные вопросы, связанные с премированием работников.

1.3. Настоящее положение распространяется на всех работников ОУ.

1.4. Экономия средств по фонду оплаты труда работников учреждения направляется на установление стимулирующих доплат, надбавок, выплату единовременной материальной помощи, премий по результатам работы в соответствии с коллективным договором.

ІІ. Премирование работников

2.1. Премия - стимулирующая выплата, осуществляемая единовременно за выполнение особо важных и ответственных работ, а также по итогам работы за определенный период (месяц, четверть, полугодие, год).

2.2. Премии работникам образовательного учреждения выплачиваются по приказу руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда из стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ ст.), а также при наличии экономии ФОТ.

2.3. Премирование осуществляется на основе документально зафиксированной индивидуальной оценки труда работника, его отношения к должностным обязанностям.

2.4. Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен. 2.5. Премияльные выплаты устанавливаются:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным руководителю, директором непосредственно;
- педагогическому персоналу и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;
- остальным работниками по представлению заместителя руководителя учреждения по АХЧ или руководителя учреждения.

2.6. Решение об осуществлении выплат другим работникам - руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией.

2.7. Обязательным условием премирования является отсутствие дисциплинарных взысканий и нарушений правил внутреннего распорядка за период, учитываемый при начислении премии.

III. Показатели премирования

3.1. Показатели выплаты премии за выполнение особо важных и ответственных работ:

- качественная подготовка объектов к учебному году;
- устранении последствий аварий;
- участие в подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, особо значимых школьных мероприятий, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов, семинаров, совещаний, творческого отчета школы и др.

3.2. Показатели выплаты премии по итогам работы:

- досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;
- успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения;
- высокие достижения в труде по завершении учебного года, календарного года;
- качественное выполнение работы по обеспечению образовательного и воспитательного процесса и уставной деятельности учреждения;
- стаж непрерывной работы в образовательном учреждении;
- особые заслуги работника перед учреждением;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ;
- работа в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;
- обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
- использование здоровьесберегающих технологий;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- успешное участие в профессиональных конкурсах, смотрах;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;
- снижение количества (отсутствие) правонарушений, правил внутреннего распорядка со стороны обучающихся, а также пропускающих уроки без уважительной причины;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- подготовка учебных и научно-методических пособий, публикаций, книг и учебников;
- особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

3.3. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, четверть, 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.

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

IV. Выплата материальной помощи

4.1. Материальная помощь работнику может выплачиваться к отпуску, на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

в случае смерти сотрудника или его близких родственников;

при несчастных случаях (травма, авария, пожар, гибель имущества и др.);

для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

4.2. Материальная помощь может также выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

4.3. Материальная помощь, оказывается, по заявлению сотрудника согласно приказу директора учреждения с указанием размера материальной помощи.

4.4. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

4.5. Материальная помощь может выплачиваться фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам.