

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №3 города Буденновска  
Буденновского района»  
356800 г. Буденновск Ставропольского края ул.Кумская,47  
тел/факс: 8 (86559) 2-42-56  
E-mail: busoch3@mail.ru  
ОКПО 50229630, ОГРН 1022603224665  
ИНН/КПП 2624022016/262401001

## П Р И К А З

от 30 ноября 2023года

№377 ОД

Об утверждении положения о премировании и оказании материальной помощи сотрудникам школы, о комиссии по премированию и оказанию материальной помощи сотрудникам школы

На основании приказа МОУ СОШ №3 г.Буденновска № 183 ОД от 18.05.2021г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников МОУ СОШ №3 г.Буденновска в новой редакции»

### П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Положение о премировании и оказании материальной помощи сотрудникам школы, о комиссии по премированию и оказанию материальной помощи сотрудникам школы (приложение 1).
2. Признать утратившим силу приказ от 27.12.2018г. № 499 ОД МОУ СОШ №3 г.Буденновска «Об утверждении положения о премировании и оказании материальной помощи сотрудникам школы, о комиссии по премированию и оказанию материальной помощи сотрудникам школы».
3. Технику Абрамян Ж.А. разместить данное положение на сайте школы.



4. Секретарю руководителя А.Г. Товмасын довести положение до сведения сотрудников школы.
5. Настоящий приказ вступает в силу с 01 декабря 2023г.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы



М.Ю. Мурдугова

С приказом ознакомлен(а):

Абрамян Ж.А. *Ж.А. Абрамян*  
Товмасын А.Г. *А.Г. Товмасын*



## **ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ, ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ СОТРУДНИКАМ ШКОЛЫ, О КОМИССИИ ПО ПРЕМИРОВАНИЮ И ОКАЗАНИЮ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ СОТРУДНИКАМ ШКОЛЫ**

### **1. Общие положения**

Настоящее положение разработано на основании Трудового Кодекса РФ, Устава школы и Коллективного договора.

1.1. Настоящее положение вводится с целью стимулирования сотрудников ОУ за качественное выполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы, оказания материальной помощи работникам ОУ.

1.2. Премияльный фонд школы формируется из источника: экономии фонда оплаты труда, стимулирующего фонда оплаты труда.

1.3. Целью премирования является материальное поощрение работников за качественное выполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы.

1.4. Премирование производится в соответствии с Положением о премировании и оказании материальной помощи, Положением по оплате труда, которое согласовывается с профсоюзным комитетом.

1.5. По всем вопросам, связанным с премированием, сотрудники школы могут обращаться к председателю профсоюзного комитета, председателю комиссии.

1.6. В состав комиссии входят:

председатель комиссии – председатель профсоюзного комитета;

члены комиссии – заместители директора образовательной организации (по учебно – воспитательной работе), заместитель директора образовательной организации (по административно – хозяйственной работе), председатель ПППО, педагогические работники.

### **2. Порядок премирования**

2.1. Предложения по конкретным размерам премирования готовятся администрацией учреждения и выносятся на обсуждение ПППО.

2.2. Итоги работы для определения поощряемых работников и размеров премий подводятся единовременно.

2.3. На основании решения ПППО и комиссии о премировании и оказании материальной помощи сотрудникам школы издается приказ.

### **3. Условия премирования**

3.1. Основным условием премирования является добросовестное исполнение работником своих функциональных обязанностей и отсутствие



существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а так же объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

3.2. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, Коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы на тот учебный год (премиальный период), в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году (12 мес.).

3.3. Размер премий зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности учебно-воспитательного процесса в учреждении и не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объёма нагрузки.

#### **4. Показатели премирования**

##### **4.1. Премиальные выплаты по итогам работы.**

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников организации или положением о премировании.

Работникам казенного учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;  
по итогам работы за календарный год;  
премия по итогам работы за месяц;  
премия по итогам работы за квартал;  
премия по итогам работы за полугодие;  
премия по итогам работы за год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- государственными наградами, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Ставропольского края, почетной грамотой министерства образования Ставропольского края – 5000р.;



б) в связи с государственными или профессиональными праздниками- до 30% установленного должностного оклада;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет)- 10% установленного должностного оклада;

г) юбилейным датам казенного учреждения при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет)- 20% установленного должностного оклада.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда казенного учреждения на основании приказа руководителя.

Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период (по итогам работы за месяц; по итогам работы за квартал; по итогам работы за полугодие; по итогам работы за год) с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом казенного учреждения.

Оценку эффективности работы работников казенного учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем казенного учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности (единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада):

- достижение педагогическими работниками и обучающимися казенного учреждения высоких результатов в федеральных (очных)-15000р. (не ниже 5 места), краевых (очных)12000р., на уровне Буденновского муниципального округа (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах,



первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.(очных):1 место – 5000р., призовое -3000р.;

- проведение на базе казенной организации или участие казенного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях до 100% установленного должностного оклада;

- укрепление материально – технической базы школы -30% установленного должностного оклада;

- предшкольную подготовку будущих первоклассников-30% установленного должностного оклада;

-качественную организацию летней оздоровительной компанией школы с дневным пребыванием детей - 30% установленного должностного оклада;

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися казенного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места), краевых, а также на уровне Буденновского муниципального округа (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. - до 100% установленного должностного оклада;

- проведение на базе казенного учреждения или участие казенного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях - до 100% установленного должностного оклада.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств казенного учреждения.

Учебно – вспомогательный и обслуживающий персонал, кроме общих оснований премируются за:

- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно – воспитательного процесса - 10% установленного должностного оклада;

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами – до 100% установленного должностного оклада;



- ремонтные работы при подготовке школы к новому учебному году и в течение учебного года - до 100% установленного должностного оклада;

Заместители руководителя, кроме общих оснований премируются за:

- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса - до 100% установленного должностного оклада;

- внедрение инновационных технологий - до 70% установленного должностного оклада;

- обобщение и распространение передового опыта работы - до 50% установленного должностного оклада;

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств учреждения.

## **5. Порядок оказания материальной помощи сотрудникам учреждения**

5.1. Материальная помощь оказывается в связи:

- со смертью члена семьи (родителей, детей, супругов);
- наступление вредных последствий противоправных действий в отношении работника, несчастных случаев или стихийных бедствий;
- получение работником травмы;
- в целях социальной поддержки нуждающегося работника;
- с длительной болезнью сотрудника или его членов семьи.

5.2. Материальная помощь сотрудникам ОУ устанавливается приказом директора школы по согласованию с ПППО.

Для принятия решения о выделении работникам материальной помощи в учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

5.3. Размер материальной помощи устанавливается от 50% до 100% (не более двух окладов в год) от основного оклада (ставки) индивидуально в отношении каждого работника.

5.4. Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику материальной помощи является личное заявление на имя директора образовательного учреждения с указанием причины ходатайства о выплате материальной помощи.

5.5. Источниками выплаты материальной помощи являются:

- средства от экономии фонда заработной платы;



- ремонтные работы при подготовке школы к новому учебному году и в течение учебного года - до 100% установленного должностного оклада;

Заместители руководителя, кроме общих оснований премируются за:

- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса - до 100% установленного должностного оклада;

- внедрение инновационных технологий - до 70% установленного должностного оклада;

- обобщение и распространение передового опыта работы - до 50% установленного должностного оклада;

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств учреждения.

## **5. Порядок оказания материальной помощи сотрудникам учреждения**

5.1. Материальная помощь оказывается в связи:

- со смертью члена семьи (родителей, детей, супругов);
- наступление вредных последствий противоправных действий в отношении работника, несчастных случаев или стихийных бедствий;
- получение работником травмы;
- в целях социальной поддержки нуждающегося работника;
- с длительной болезнью сотрудника или его членов семьи.

5.2. Материальная помощь сотрудникам ОУ устанавливается приказом директора школы по согласованию с ПППО.

Для принятия решения о выделении работникам материальной помощи в учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

5.3. Размер материальной помощи устанавливается от 50% до 100% (не более двух окладов в год) от основного оклада (ставки) индивидуально в отношении каждого работника.

5.4. Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику материальной помощи является личное заявление на имя директора образовательного учреждения с указанием причины ходатайства о выплате материальной помощи.

5.5. Источниками выплаты материальной помощи являются:

- средства от экономии фонда заработной платы;



**6.Порядок положения, изменения и внесения в него дополнений.**

Настоящее положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только по решению общего собрания трудового коллектива

Положение принято на общем собрании трудового коллектива, протокол №4 от 27.11.2023г.

Согласовано:

председатель первичной  
профсоюзной организации  
МОУ СОШ № 3  
г. Буденновска  
Буденновского района  
Екиян Е.Р.

