

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
муниципального образования муниципальный округ город Горячий Ключ  
Краснодарского края «Основная общеобразовательная школа № 12  
имени Героя Советского Союза Аршинцева Бориса Никитовича»**

**РАССМОТРЕНО**

на заседании педагогического совета  
МБОУ ООШ № 12  
протокол заседания № 1  
от «29» августа 2025 года

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом директора  
МБОУ ООШ № 12

\_\_\_\_\_ О.С. Петрива  
приказ № 159 от 01.09.2025 года

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ ООШ № 12

Т.В. Колтунова

« 29 » августа 2025 года

**Положение  
о премировании и материальной помощи  
в МБОУ ООШ № 12**

город Горячий Ключ,  
2025 год

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым Кодексами

Российской Федерации, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями на 29 декабря 2022 года, Уставом МБОУ ООШ № 12, Коллективным договором и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

1.2. Настоящее Положение о премировании работников (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных перед коллективом задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества образовательной деятельности, ответственности за конечные результаты труда, укрепления и развития материально-технической базы, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием в школе.

1.4. В данном Положении под *премированием* следует понимать выплату работникам общеобразовательной организации денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад, выплаты стимулирующего характера и повышающих коэффициентов, предусмотренные нормативными правовыми актами, Положением об оплате труда работников образовательной организации, Положением о надбавках и доплатах работникам образовательной организации и иными локальными нормативными актами, а также трудовыми договорами работников.

1.5. Выплата премии работникам общеобразовательной организации облагается налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

1.6. Премиальные выплаты не являются гарантированными выплатами, предоставляемыми общеобразовательной организацией работникам.

1.7. Премирование работников по результатам их труда является правом, а не обязанностью руководства МБОУ ООШ № 14 и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательной организации и прочих факторов.

1.8. Выплаты премии минимальным и максимальным размером не ограничены.

1.9. Положение разработано администрацией школы, выносится на обсуждение на Общем собрании трудового коллектива, согласовывается с выборным

профсоюзным органом (далее - профсоюзный комитет) и утверждается приказом директора школы.

## **2. Источник формирования премиального фонда.**

2.1. Премии могут выплачиваться:

• за счет бюджетных средств из экономии фонда оплаты труда в пределах, установленных учредителем и полученных образовательной организацией бюджетных средств для осуществления образовательной, методической, научной и иной уставной деятельности;

• из внебюджетных средств, фактически полученных образовательной организацией, в пределах фонда оплаты труда и премиального фонда, предусмотренного соответствующими сметами по подразделениям и централизованным внебюджетным средствам;

• за счет внебюджетных средств, полученных от экономии по соответствующим направлениям деятельности образовательной организации;

• других средств, предусмотренных действующим законодательством.

2.2. Премирование работников может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренными для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств образовательной организации по выплате должностных окладов, ставок заработной платы, а также установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера, без ущерба для основной деятельности образовательной организации.

## **3. Порядок установления премий.**

3.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

3.2. *Текущее премирование* работников образовательной организации производится в размере до 100% размера ежемесячной заработной платы. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за полугодие в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

3.3. *Единовременное (разовое) премирование* может осуществляться в отношении работников школы:

- по итогам работы за год;
- к отпуску;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками,

- знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- за повышение профессиональной квалификации без отрыва от основной работы;
- в случаях, предусмотренных пунктом 4.2. настоящего Положения.

3.4. Премии работникам общеобразовательной организации устанавливаются на основании приказа директора школы по согласованию с *Комиссией по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий и материальной помощи* (далее – Комиссия) и учитываются для расчета среднего заработка для оплаты отпусков, выплат компенсации за неиспользованные отпуска и оплаты больничных листов.

3.5. В состав Комиссии входят: председатель Комиссии – директор МБОУ ООШ № 12, секретарь Комиссии – заместитель директора по АХР, члены Комиссии – заместитель директора по УВР, заместитель директора по УВР, специалист по закупкам (по выбору).

3.6. Вопросы материального поощрения рассматриваются администрацией совместно с Комиссией, оформляются протоколом и приказом директора школы.

3.7. Премирование директора общеобразовательной организации из бюджетных средств осуществляется учредителем, в случае, когда сторонними организациями отмечены высокие результаты и достижения, по представлению Совета школы директор общеобразовательной организации может быть премирован из внебюджетных средств, при наличии денежных средств.

3.8. Премирование директора общеобразовательной организации по итогам работы осуществляется *Комиссией по оценке выполнения показателей и критериям оценки эффективности деятельности*, формируемой учредителем. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия премирования и депремирования руководителя образовательной организации, полномочия комиссии по оценке выполнения показателей и критериям оценки эффективности деятельности, формы, сроки и порядок представления образовательной организацией отчетности о выполнении указанных показателей и критериям оценки эффективности деятельности определяются приказом учредителя.

3.9. Установление размеров текущих премий работникам школы производится ежегодно. В случае, если приказ об установлении размеров премий на текущий год не принят, размер премий исчисляется в соответствии с приказом за предыдущий год.

3.10. Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы в соответствии с личным вкладом каждого работника.

- 3.11. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.
- 3.12. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа директора школы с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.
- 3.13. Единовременное (разовое) премирование осуществляется по факту выполнения работы, поручения, проекта в целом или его этапа.
- 3.14. Основанием издания приказа о единовременном премировании работников в случаях, предусмотренных пунктом 4.2. настоящего Положения, является мотивированная докладная записка директора школы.
- 3.15. Премии к юбилеям работника, в связи с уходом на пенсию выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.
- 3.16. Работникам, отработавшим в образовательной организации неполный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению директора школы.
- 3.17. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц.
- 3.18. Выплата материальных поощрений производится с учетом всех налоговых и иных удержаний.
- 3.19. Администрация общеобразовательной организации и Комиссия обеспечивают гласность в вопросах премирования, установления доплат и надбавок всем работникам школы.
- 3.20. Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном отношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.
- 3.21. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.
- 3.22. Выплата одного вида материального поощрения (премия, надбавка, единовременная выплата, доплата, материальная помощь) не может быть основанием для отмены или невыплаты поощрения другого вида.
- 3.23. Единовременное премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания-выговора.

#### **4. Показатели (критерии) и виды премирования.**

- 4.1. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (до 5000 рублей);
  - образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции (до 3000 рублей);

- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений администрации школы (до 3000 рублей);
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.) (до 3000 рублей);
- внедрение информационных, цифровых образовательных ресурсов, инновационных, дистанционных, здоровьесберегающих и др. технологий (до 1500 рублей);
- качество и высокий уровень обучения, преподавания, воспитания (до 2000 рублей);
- эффективность обеспечения доступности и качественного образования (до 2000 рублей);
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности (до 4000 рублей);
- распространение педагогического опыта и достижений через проведение семинаров, мастер-классов, конференций и т.д. (до 3000 рублей);
- наличие публикаций по методическому обеспечению образовательной деятельности (до 1500 рублей);
- активное участие в профессиональных, детских праздниках и др. массовых мероприятиях, субботниках (до 5000 рублей);
- высокое качество проведения военно-патриотических мероприятий, активность участия (работа с ветеранами, открытые тематические мероприятия, музейные уроки и т.п.) (до 3000 рублей);
- подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, конференций, спортивных соревнований (до 5000 рублей);
- качество работы на основе внешней рейтинговой оценки, оценки иных внешних экспертиз и проверок, оценки службы качества образовательной организации (до 5000 рублей);
- использование в работе инновационных программ, педагогических и управленческих технологий (до 3000 рублей);
- обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам (до 3000 рублей);
- высокое качество организации досуга с обучающимися в каникулярное время (до 2000 рублей);
- оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного оборудования (до 2000 рублей);
- выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ (до 5000 рублей);

- улучшение количественных значений показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности школы, достигнутых при участии работника (до 3000 рублей);
- работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников (до 3000 рублей);
- проведение своевременной договорной кампании (до 5000 рублей);
- подготовка объектов к зимнему сезону, к началу учебного года (до 5000 рублей);
- высокий уровень работы с подрядными организациями (до 3000 рублей);
- высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательной деятельности по вопросам обеспечения безопасности, ГО, антитеррористической защищенности, оказанию ПМП, действиям в чрезвычайных ситуациях (до 3000 рублей);
- разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности (до 2000 рублей);
- высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутриобъектного режима, правил внутреннего распорядка, предупреждению антиобщественного поведения обучающихся (до 3000 рублей);
- результативность сотрудничества и взаимодействия со сторонними организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокуратурой, территориальными подразделениями пожарной охраны, с военным комиссариатом и др. (до 4000 рублей);
- увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника (до 5000 рублей);
- другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника (до 5000 рублей).

#### **4.2. Премии могут выплачиваться:**

##### ***4.2.1. Работникам административных и хозяйственных служб:***

- за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов общеобразовательной организации (до 3000 рублей),
- участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности образовательного учреждения (до 5000 рублей),
- качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства, разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение

условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок (до 5000 рублей).

#### **4.2.2. *Педагогическим работникам:***

- за большой объем выполненных научно-исследовательских работ (до 5000 рублей),

- активное участие и большой личный вклад в реализацию проектов, подготовку трудов и иных печатных работ общеобразовательной организации (до 3000 рублей),

- подготовку, участие и проведение конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности школы (до 5000 рублей),

- качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства (до 3000 рублей),

- высокую результативность проведения городских, общешкольных и классных мероприятий (до 5000 рублей),

- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов, качественное проведение занятий основного и дополнительного образовательного компонента, кружковой работы (до 5000 рублей).

**4.2.3. *Администрации*** – за большой объем работ, привлечение дополнительных источников финансирования в деятельности школы, организацию, заключения договоров и получения грантов, организацию работ по реализации проектов, а также непосредственное руководство проектами, личный вклад в реализацию научных и научно-исследовательских работ, подготовку научных трудов и иных печатных работ общеобразовательной организации, эффективный контроль за ходом образовательного процесса, качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации, организацию предпрофильного обучения, высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся, высокий уровень организации внутришкольного контроля (до 5000 рублей).

#### **4.3. Премии могут выплачиваться к праздничным датам:**

- Дню защитника Отечества,
- Международному женскому дню,
- Дню знаний,
- Дню учителя,
- Новому году,
- в связи с юбилеями работников (50, 55, 60 - летиями) или школы,
- в связи с уходом на пенсию,
- бракосочетанием (работника, его детей),

- рождением ребенка в пределах фонда оплаты труда.

Максимальным размером премии не ограничены (суммы премии утверждаются решением Комиссии).

**4.4. Для реализации поставленных целей в общеобразовательной организации вводятся следующие виды премирования работников:**

- объявление благодарности в приказе директора школы;
- награждение почетной грамотой общеобразовательной организации;
- внесение благодарности в трудовую книжку работника;
- награждение ценным подарком;
- награждение денежной премией;
- награждение почетной грамотой Администрации школы;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой управления образования администрации муниципального образования муниципальный округ город Горячий Ключ Краснодарского края;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Главы администрации муниципального образования муниципальный округ город Горячий Ключ Краснодарского края;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой министерства образования и науки Краснодарского края;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Министерства просвещения РФ;
- ходатайство о награждении нагрудным знаком «Почетный работник образования РФ».

## **5. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение.**

5.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных настоящем Положении, в трудовом договоре (эффективном контракте), иных локальных нормативных актах, а также законодательства РФ, административно-управленческий персонал представляет руководителю школы служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

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

### **5.3. Выплата (ежемесячных) премий не производится в следующих случаях:**

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;

- невыполнение производственных и технологических инструкций, Положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
- нарушение установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами общеобразовательной организации нарушение трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
- обоснованные жалобы родителей и обучающихся на педагогов (низкое качество воспитательной и учебной работы, невнимательное отношение к детям и (или) персоналу);
- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

5.4. Все случаи лишения премирования рассматриваются директором школы и Комиссией в индивидуальном порядке.

5.5. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

## **6. Материальная помощь.**

6.1. Материальная помощь выплачивается работникам общеобразовательной организации из общего фонда оплаты труда (при наличии фонда экономии заработной платы) в случаях, предусмотренных законодательством с целью материальной поддержки и социальной защищенности, а также в следующих случаях:

- длительная болезнь сотрудника (до 5000 рублей);
- пострадавшие от несчастных случаев (авария, травма, пожар, порча имущества и пр.) (до 5000 рублей);
- смерть близких родственников (в размере должностного оклада, в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам);
- рождение ребенка (до 5000 рублей);
- уход на пенсию по возрасту (до 10 000 рублей);
- частичная оплата льготной санаторной путевки (50% от стоимости путевки);

- для приобретения лекарств или платного лечения работников или близких членов его семьи (до 5000 рублей);
- при необходимости повышения образовательного уровня (до 5000 рублей).

6.2. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника, написанного на имя директора школы. Заявление рассматривается на Комиссии. Материальная помощь выплачивается, как в размере оклада, так и в виде фиксированной суммы по приказу директора общеобразовательной организации.

## **7. Заключительные положения.**

7.1. Настоящее Положение о премировании и материальной помощи в школе является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании работников школы и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора общеобразовательной организации.

7.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

7.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п. 7.1 настоящего Положения.

7.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.