

Согласовано
Председатель
первичной профсоюзной организации
МБОУ «Мари-Куптинская ООШ»
Ухова И.З.
26.01.2026 г.



Утверждаю
Директор
МБОУ «Мари-Куптинская ООШ»
Шамуратова Н.Л.
26.01.2026 г.

Положение о премировании и материальной помощи работников

1. Общая часть.

С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников МБОУ «Мари-Куптинская ООШ» вводятся следующие виды материального поощрения:

- премирование за успешное и выполнение работ и заданий;
- оказание материальной помощи;
- дополнительные три дня оплачиваемого отпуска к основному отпуску (при отсутствии больничного листа).

2. Порядок установления премий за успешное и качественное выполнение работ и заданий.

Премирование работников не производится в случае наличия у работников дисциплинарного взыскания в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

Премирование работников производится единовременно, ежемесячно или ежеквартально по результатам труда работника за месяц или квартал, либо при наступлении знаменательного события, при условии качественной работы.

Ежемесячное или ежеквартальное премирование работников производится на основании сводного по всем работникам приказа по МБОУ «Мари-Куптинская ООШ», в котором указываются размеры ежемесячных или ежеквартальных премий по каждому работнику.

Единовременное (разовое) премирование производится на основании приказа по МБОУ «Мари-Куптинская ООШ», в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.

3. Показатели премирования работников.

3.1. Ежемесячное или ежеквартальное и единовременное (разовое) премирование производится по следующим показателям:

педагогическим работникам в т.ч. заместителям директора по учебной и воспитательной работе за

- достижение учащимися, воспитанниками высоких показателей на государственной итоговой аттестации, всероссийских проверочных работ, олимпиадах, конференциях, соревнованиях, конкурсах;
- участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной деятельности, разработку и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства;
- за распространение педагогического опыта;
- эффективное внедрение ФГОС;
- высокое качество подготовки и проведения мероприятий (мастер – класс, открытый урок, семинар и другие);
- руководство проектной работой учащихся, воспитанников;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж школы;
- эффективное использование новых образовательных технологий;
- эффективную работу по методической теме;
- образцовое содержание кабинета (эстетическое оформление, наличие паспорта кабинета, косметический ремонт кабинета);

- высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документаций, подготовка отчетов, ведение мониторингов, заполнение Сетевого Города Образование и других, подготовка информационных материалов для сайта школы);
- успешное руководство выпускным классом, группой;
- качественную работу в оздоровительном лагере;
- оформительские работы в школе, в дошкольных группах;
- высокий уровень организации проведения внеклассных мероприятий;

Работникам учебно-вспомогательного персонала и обслуживающему персоналу за

- качественное исполнение должностных обязанностей;

3.2. Единовременное премирование работников в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения.

3.3. Если работник, который за год ни разу не брал больничный лист (который не болел в течение года), то такой работник поощряется дополнительными тремя днями оплачиваемого отпуска к основному отпуску.

3.4 При установлении систем премирования коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, определяются виды премий и их размеры, сроки, основания и условия выплаты премий работникам, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и других показателей. При этом в локальном нормативном акте, устанавливающем систему премирования, работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вправе предусмотреть условие о том, что 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.

4. Порядок выплаты материальной помощи.

По экономии фонда оплаты труда, работник имеют право на получении материальной помощи, в следующих случаях:

- в случае смерти родственников (супруг, супруга, дети, родители), пишут заявление и предоставляют справку о смерти в бухгалтерию.

Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

В связи с профессиональными праздниками

В связи с юбилейными датами, 50, 55, 60 лет

В связи с рождением ребенка, свадьбой

Для поддержания здоровья (оплата лечения, операции и т.д.)

В случае тяжелого материального положения

В связи с похоронами близких родственников

При стихийных бедствиях, пожаре, урагане, несчастных случаях на основании личного заявления работника и приказа директора школы.

На оплату премий и оказание материальной помощи направляется средств, оставшихся из фонда оплаты труда