

СОГЛАСОВАНО.

Председатель профсоюзного  
комитета Вятского  
многопрофильного лицея



Е.А.Смирнова

УТВЕРЖДАЮ.

Директор  
Вятского многопрофильного лицея



А.М.Хилалутдинова

Приказ № 467 от «18» сентября 2024 года

Положение о премировании  
работников Кировского областного государственного общеобразовательного автономного  
учреждения «Вятский многопрофильный лицей»

## 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым Кодексами Российской Федерации, Федеральным законом No 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями на 29 декабря 2022 года, Уставом общеобразовательной организации, 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 лицея 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 лицее.
- 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 (премиальные выплаты) 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 общеобразовательной организации 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, согласовывается с выборным профсоюзным органом (далее- профсоюзный комитет) и утверждается приказом директора лицея.

## 2. Источник формирования премиального фонда.

### 2.1. Премии выплачиваются:

- 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 премирования.

3.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

3.2. Текущее премирование работников образовательной организации производится в отношении каждого работника образовательного учреждения в размере базового коэффициента 1, который определяется и утверждается отдельно, в отношении каждой категории работников (педагогические работники, работники учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала, сотрудники административно-управленческого персонала) комиссией по стимулирующим выплатам по итогам работы за текущий период (учебную четверть, триместр, год), исходя из имеющихся в распоряжении образовательной организации в текущий период финансовых средств. Текущее премирование с применением коэффициента 1 осуществляется по итогам работы за период 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 лица:

- по итогам работы за учебную четверть (триместр), за год;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками,
- знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- в случаях, предусмотренных пунктом 4 настоящего Положения.

Размеры Единовременной премии устанавливаются комиссией по стимулирующим выплатам и максимальными размерами не ограничены.

3.4. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих месяцев (дней) в соответствующем периоде, базовая часть текущей премии выплачивается пропорционально отработанному времени.

3.5. Базовая часть текущей премии выплачивается с применением коэффициента 1 на ставку заработной платы и более. В случае, если учебная нагрузка меньше ставки, то применяется коэффициент – 0,5.

- 3.5. Лишение работника текущей премии полностью или частично производится на основании приказа директора образовательного учреждения путем установления понижающего коэффициента премирования от базовой части текущей премии (0-1).
- 3.6. Выплата премии в повышенном размере производится на основании утвержденного приказом директора образовательного учреждения списка работников, представленного комиссией по стимулирующим выплатам. При этом директор вправе вносить изменения и дополнения в данный список. Повышенный размер премии устанавливается путем применения повышающего коэффициента 1+ и максимальным размером не ограничиваются.
- 3.7. Премии к юбилеям (55, 60, 65-летие), в связи с уходом на пенсию выплачиваются сотрудникам в размере 3000,00 рублей. Данный вид премии выплачивается сотрудникам, проработавшим в Вятском многопрофильном лицее более 5 лет.
- 3.8. Работникам, отработавшим в образовательной организации неполный календарный год, премия по итогам работы за год выплачивается пропорционально отработанному времени.
- 

#### 4. Основания (критерии) для увеличения размера премирования

При премировании по итогам работы (за учебную четверть, триместр, год) учитываются:

##### 4.1 Общие критерии для всех сотрудников:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- за качественное и оперативное выполнение внеплановых особо важных и срочных работ;
- другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника.

##### 4.2 Специальные критерии:

##### 4.2.1. Педагогическим работникам:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- внедрение информационных, цифровых образовательных ресурсов, инновационных, дистанционных, здоровьесберегающих и других технологий;
- качество и высокий уровень обучения, воспитания;
- эффективность обеспечения доступности и качественного образования;
- высокие результаты ОГЭ, ЕГЭ по предмету;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж лицея у обучающихся, родителей, общественности;
- распространение педагогического опыта и достижений через проведение семинаров, мастер-классов, конференций и т.д.;
- высокая культура работы с родителями;
- создание благоприятного психологического климата в классном коллективе и положительной динамики развития классного сообщества учащихся и родителей (законных представителей);
- результативная работа по адаптации обучающихся;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, активное участие в профессиональных, детских праздниках и других массовых мероприятиях, субботниках;

- высокое качество проведения военно-патриотических мероприятий, активность участия (работа с ветеранами, открытые тематические мероприятия, музейные уроки и т.п.);
- подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, конференций, спортивных соревнований;
- высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения как формы культурного досуга, оформление тематических выставок;
- качество работы на основе внешней рейтинговой оценки, оценки иных внешних экспертиз и проверок, оценки службы качества образовательной организации;
- использование в работе инновационных программ, педагогических и управленческих технологий;
- обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам;
- высокое качество организации досуга с обучающимися в каникулярное время;
- оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного оборудования;
- выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ;
- большой процент охвата учащихся горячим питанием, пропаганда здорового питания;
- участие в грантовых конкурсах и проектах;
- активное участие и большой личный вклад в реализацию проектов;
- подготовку, участие и проведение конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности лица;
- активное участие в подготовке и проведении летней оздоровительной кампании;
- эффективная организация работы по профессиональной ориентации обучающихся;
- содействие школьному самоуправлению;
- высокое качество организации досуга с учащимися в каникулярное время;
- качественное дежурство по школе;
- образцовое содержание и эстетическое оформление кабинета в соответствии с требованиями;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе совещаний и т.д.);
- качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководителя;
- и т.д.

4.2.2 Учебно-вспомогательному персоналу (системный администратор, инженер – программист, инженер по безопасности и охране труда, завхоз, диспетчер образовательного процесса, работники бухгалтерии, секретарь, лаборант, шеф-повар):

- внедрение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации; соблюдение сроков подготовки и сдачи бухгалтерской отчетности; своевременное и целевое использование бюджетных средств; постоянный контроль за квотами по расходованию электроэнергии, воды, тепла;
- внутренний аудит;
- качественно и своевременно проведенный кадровый документооборот;
- изучение и внедрение новой техники и современных информационных технологий, программ;
- организация бесперебойной работы учебного процесса;
- за сложность, напряженность, высокое качество и интенсивность труда;

- качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководителя;
- и т.д.

4.2.3 Младшему обслуживающему персоналу (кладовщик, повар, ассистент, кухонный рабочий, гардеробщик, дворник, вахтер (охранник), сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (плотник), электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, водитель автомобиля.)

- высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ;
- активное участие и большой вклад в реализацию проектов общеобразовательной организации;
- обеспечение санитарно-гигиенических условий зданий и помещений;
- обеспечение выполнения требований антитеррористической защищенности, пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности лица;
- выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ;
- разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- высокое качество работы, отсутствие справедливых претензий и нареканий со стороны контролирующих органов;
- по результатам проведенных государственными органами проверок;
- работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- энергоэффективность;
- подготовка объектов к зимнему сезону, к началу учебного года;
- высокий уровень работы с подрядными организациями;
- разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- сохранность и бесперебойная работа подотчетного оборудования и автотранспорта;
- другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника.
- качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководителя;
- и т.д.

4.2.4 Административно-управленческому персоналу:

- подготовка документов на предоставление грантов в форме субсидий и денежных премий;
- успешное участие и победа в грантовых конкурсах;
- привлечение дополнительных источников финансирования в деятельности лица, заключение договоров и получение грантов;
- организация работ по реализации проектов;
- за результативность и качество методической работы;
- за высокие результаты в инновационной деятельности, экспериментальной работе;
- успешное внедрение инновационных образовательных программ;

- создание инновационной образовательной среды: разработка инновационных образовательных программ; использование современных образовательных технологий, применение новых форм организации учебного процесса, изучение и внедрение новой техники и современных информационных технологий;
- высокий уровень организации работы с одарёнными детьми;
- инициатива и реализация творческих идей по развитию школы;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
- качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководителя;
- реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;
- качество образования в курируемой параллели;
- результаты итоговой государственной аттестации, количество обучающихся, получивших золотые и серебряные медали (по результатам выпуска);
- позитивные результаты деятельности работников лицея (участие и победы в профессиональных конкурсах, выставках, конференциях, диссимиляции накопленного опыта и т.д.);
- высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутриобъектного режима, правил внутреннего распорядка, предупреждению антиобщественного поведения обучающихся;
- результативность сотрудничества и взаимодействия со сторонними организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокуратурой, территориальными подразделениями пожарной охраны, с военным комиссариатом и т.д.;
- увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- повышение эффективности индивидуально профилактической работы с несовершеннолетними и их семьями с целью предупреждения совершения противоправных деяний (в сети Интернет, буллинг, экстремизм, суицидальное, аут агрессивное поведение, нарушение ПДД, ПБ и т.д.);
- улучшение позиций лицея в рейтингах школ, на основе различных критериев, таких как успеваемость, результаты экзаменов, качество обучения, наличие инновационных подходов и т.д.;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж лицея у обучающихся, родителей, общественности;
- высокий уровень исполнительской дисциплины.

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

- ### 5.1. Неудовлетворительная работа, невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, локальных нормативных актов, а также законодательства РФ:
- 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);

- необеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;

- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве 6.2

5.2 Основания для наложения дисциплинарного взыскания.

-служебные записки административно-управленческого персонала руководителю лица о допущенном нарушении, замечания руководителя лица за нарушения, не имеющие характер дисциплинарного проступка):

- применение понижающего коэффициента премирования от 0.9 до 0.6

5.3. Совершение работником дисциплинарного проступка без применения дисциплинарного взыскания:

- применение понижающего коэффициента премирования от 0.5 до 0.3

5.4. Привлечение к дисциплинарной ответственности:

- применение понижающего коэффициента премирования от 0.2 до 0.

## 6. Основания для применения Единовременной премии:

6.1. Педагогическим работникам – за большой объем выполненных научно-исследовательских работ, активное участие и большой личный вклад в реализацию проектов, подготовку трудов и иных печатных работ общеобразовательной организации, подготовку, участие и проведение конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности лица, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства и т.д.

6.2. Работникам учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала – за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов общеобразовательной организации, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности лица, 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 и т.д.

6.3. Сотрудникам административно-управленческого персонала – за большой объем работ, подготовку документов на предоставление грантов в форме субсидий и денежных премий; успешное участие и победу в грантовых конкурсах, привлечению дополнительных источников финансирования в деятельности лица, организацию работ по реализации проектов, за высокие результаты в инновационной деятельности, экспериментальной работе, высокий уровень организации работы с одарёнными детьми, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководителя, а также непосредственное руководство проектами; организацию мероприятий, способствующих повышению имиджа лица и т.д.

## 7. Заключительные положения

- 7.1. Настоящее Положение о премировании и материальной помощи в лицее является локальным нормативным актом, согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора лицея.
- 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.

Пронумеровано; прошито,  
скреплено печатью  
на \_\_\_\_\_ листах.

Директор лицея:  А.М. Хилалутдинова

