



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЯЛТИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА-КОЛЛЕГИУМ № 1»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ГОРОД - КУРОРТ ЯЛТА
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

СОГЛАСОВАНО
Педагогический совет
МБОУ «ЯСШК № 1»
(протокол № 01 от 12.01.2026)

УТВЕРЖДЕНО
приказ МБОУ «ЯСШК № 1»
от 12.01.2026 г. № 05

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МБОУ «ЯСШК № 1»**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о премировании работников МБОУ «ЯСШК № 1» (далее – ОУ) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Постановлением Администрации города Ялта от 08.06.2023 № 3520-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность в муниципальном образовании городской округ Ялта Республики Крым, в новой редакции», в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг, создания условий для повышения квалификации работников и устанавливает порядок и условия премирования работников ОУ.
- 1.2. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, наличия экономии фонда оплаты труда и прочих факторов, которые могут оказывать влияние на самфакт и размер премирования.
- 1.3. Для определения видов и размера премии в школе создается комиссия из членов профсоюзного комитета, администрации ОУ. Заместители директора школы представляют в комиссию аналитическую справку о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для премирования.
- 1.4. Все виды премиальных выплат устанавливаются приказом директора школы на основании решения комиссии.

2 Виды, размеры и порядок премиальных выплат.

- 2.1. Премирование осуществляется по итогам работы за месяц, квартал, год, учебный год в случае достижения работником высоких производственных показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, в связи с профессиональным праздником, а также распоряжениями непосредственного руководителя. Ограничения по количеству премиальных выплат в течение учебного года не устанавливается
- 2.2. Премирование работников ОУ осуществляется за счет средств экономии фонда заработной платы. Премирование сотрудников ОУ осуществляется из средств в размере 5 % от планового фонда оплаты труда.
- 2.3. Основаниями премирования работников Организации являются:
 - образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;
 - своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора, его заместителей;

- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
 - большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка;
 - премирование работников, допустивших дисциплинарные проступки, не допускается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.
- 2.4. Размеры премиальных выплат не ограничиваются максимальным значением и производятся за отчетный период в пределах выделенного фонда оплаты труда.
- 2.5. Размеры выплат устанавливаются в абсолютном размере.
- 2.6. Размер выплат может изменяться в течение года или отменяться (в случае низкой результативности и качества работы работника учреждения, административных взысканий).
- 2.7. Размер выплат определяется по результатам профессиональной деятельности работников учреждения.
- 2.8. Производится подсчет баллов за период работы по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого учителя, работника учреждения.
- 2.9. Суммируются баллы, полученные всеми учителями, работниками.
- 2.10. Суммируется сумма персональных и единовременных выплат. Полученная сумма вычитается из общей суммы премиальной части фонда оплаты труда.
- 2.11. Оставшийся размер премиальной части делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес в рублях одного балла.
- 2.12. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер выплат каждому работнику за отчетный период.
- 2.13. При наличии дисциплинарного взыскания премиальные выплаты не выплачиваются, меры поощрения не применяются.
- 2.14. В исключительных случаях, если показатели качества и результативности профессиональной деятельности работника достигли высоких результатов по итогам мониторингов качества образования, а также при наличии обучающихся - победителей олимпиад, конкурсов, соревнований, личной победы в конкурсах и т.д. в период действия взыскания Комиссия может внести предложение директору учреждения о сокращении срока не назначения премиальных выплат до трех месяцев.
- 2.15. Критерии и показатели должны отражать степень результативности и качества работы по каждой категории работников с учетом специфики работы учреждения. При этом должна быть обеспечена дифференциация в оплате труда работников, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории.

Целевые показатели эффективности деятельности качества работы отдельных категорий работников для осуществления премиальных выплат:

Основание для премирования	баллы
Педагогические работники (учителя, педагоги дополнительного образования)	
- высокий уровень учебных достижений обучающихся (качество знаний, умений и навыков обучающихся) по итогам четверти, года;	До 8
- высокий уровень учебных достижений обучающихся (подготовку победителей и призеров всех этапов Всероссийской олимпиады школьников)	До 8
- организация профессиональной ориентации с обучающимися;	До 5
- работа по наставничеству;	До 5
- подготовка и размещение информационных материалов на сайте школы;	До 5
- подготовку и размещение информационных материалов в соцсетях;	До 5
- образцовое содержание кабинета	До 5

-творческий подход к работе, введение новых технологий в образовательный процесс;	До 5
- отсутствие пропусков обучающимися уроков без уважительной причины (по результатам мониторинга);	До 5
- привлечение внебюджетных средств;	До 5
-доля обучающихся в кружках, секциях под руководством конкретного педагога в % отношении от общего числа обучающихся;	До 5
-активное участие в инновационной деятельности, внедрение новых технологий, в том числе информационных;	До 5
- высокая исполнительская дисциплина;	До 5
- юбилей педагогической работы (35, 40, 45, далее каждые 5 лет);	До 5
- участие в организации и проведении мероприятий, в том числе во внерабочее время (волонтерский отряд и др.);	До 5
Заместители директора, педагог-организатор, Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся (по результатам мониторинга);	До 8
-высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса (по результатам мониторинга);	До 8
- организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой;	До 5
- сохранение контингента обучающихся;	До 5
-своевременное и качественное проведение мониторинга качества образования;	До 5
- положительная динамика снижения правонарушений обучающимися, пропусков уроков;	До 5
- высокий уровень организации научно-практических конференций;	До 5
- активное участие и результативность в реализации инновационных программ;	До 5
-своевременное и качественное представление отчетности в Департамент образования и молодежной политики;	До 5
- участие в организации и проведении мероприятий, в том числе во внерабочее время;	До 5
Заместитель директора по АХЧ	
-отсутствие замечаний, предписаний контролирующих органов по антитеррористической безопасности.	До 5
-отсутствие замечаний, предписаний контролирующих органов по выполнению пожарной и электробезопасности, охраны труда;	До 5
-отсутствие замечаний, предписаний контролирующих органов по санитарно-гигиеническим условиям;	До 5
- строгий учет, сохранность и пополнение МТБ школы;	До 5
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;	До 5
- оперативность и качественность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	До 5
- высокая исполнительская дисциплина	До 5
Секретарь	
своевременное и качественное представление отчетности;	До 5
За интенсивность и напряженность труда, связанную с участием в подготовке локальных актов учреждения и контролем за их выполнением	До 5
За электронное оформление документации	До 5
Активность и инициативность в работе	До 5
Работа в комиссии учреждения	До 5

Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	До 5
Соблюдение правил и норм техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности	До 5
Исполнительская дисциплина при выполнении функциональных обязанностей в соответствии с должностными инструкциями	До 5
Педагог-психолог	
- результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися (по результатам мониторинга);	До 5
-качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля (по результатам мониторинга);	До 5
- высокий уровень исполнительской дисциплины	До 5
Педагог-библиотекарь	
- качественная работа медиатеки;	До 5
- качественная работа с фондом учебников;	До 5
- своевременность и оперативность в работе с документацией и книжным фондом;	До 5
- высокая исполнительская дисциплина;	До 5
- повышение доли читательской компетенции;	До 5
Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, дворник, сторож, лаборант, рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту)	
эффективность работы по экономии электроэнергии, воды;	До 5
отсутствие замечаний, предписаний контролирующих органов по санитарно-гигиеническим условиям;	До 5
увеличение объема работ в связи с ремонтными работами;	До 5
оперативность в устранении аварийных ситуаций;	До 5
систематическое содержание участка в соответствии с требованием СанПиН, качественная уборка помещений;	До 5
высокая исполнительская дисциплина;	До 5
качественное выполнение ремонтных работ;	До 5
подготовка школы к новому учебному году, к работе в зимних условиях, работа по благоустройству школы;	До 5
Соблюдение правил и норм техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности	До 5
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (в течение суток)	До 5
Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	До 5
За дополнительную работу, связанную со срочным ремонтом	До 5

3. Заключительные положения.

- 3.1. Премирование работников производится: на основании приказа по Школе, в котором указываются размеры премии по каждому работнику.
- 3.2. Положение о премировании работников Школы может быть изменено и дополнено по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 3.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников ОУ.
- 3.4. Премия не назначается или снижается за:
 - невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
 - нарушения сроков выполнения работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
 - нарушения трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового

распорядка, иных локальных нормативных актов;

- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
 - наличие обоснованных претензий, жалоб потребителей образовательных услуг;
 - допущение порчи имущества, материальных ценностей Школы;
 - упущение и искажение отчетности;
 - совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания;
- а также:
- в связи с длительной временной нетрудоспособностью сотрудника;
 - в связи с нахождением работника в плановом отпуске или отпуске по уходу за ребенком.