ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ПРОСТОЙ ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП
Документ отправлен на официальный сайт: bshv2.crimeaschool.ru
Уполномоченное лицо – руководитель образовательного учреждения
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ВИЛИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №2 С РУССКИМ И КРЫМСКОТАТАРСКИМ ЯЗЫКАМИ ОБУЧЕНИЯ ИМЕНИ МАМУТОВА АМЫ АМЗАЕВИЧА" БАХЧИСАРАЙСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
Действителен с: с 09.02.2026, 13:27
Действителен до: до 05.05.2027, 13:27
Ключ подписи: 009B3AE3762788B5B0923F40C2610972310A3

СОГЛАСОВАНО	ПРИНЯТО	УТВЕРЖДЕНО
на заседании	на заседании	Директор МБОУ «Вилинская
Общего собрания работников	педагогического совета	СОШ №2
МБОУ «Вилинская СОШ №2	МБОУ «Вилинская СОШ №2	им. Мамутова А.А.»
им. Мамутова А.А.»	им. Мамутова А.А.»	_____ А.С. Зердебе
протокол № 4	протокол № 12	Приказ
от 30.09.2026 г.	от 30.09.2026 г.	от 08.10.2026 г. № 324

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Положения о системе оплаты труда, утвержденного приказом по школе от 08.10.2026г. №324, в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
1.2. Выплата премий (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде.
1.3. Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.
1.4. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.
1.5. Премии работникам школы устанавливаются приказом директора школы, максимальными размерами не ограничиваются.

2.Условия премирования

2.1. Премия за высокие результаты работы.
При установлении премии следует учитывать:
- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
сложность выполняемой работы.
2.2. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.
Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.
Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).
Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.
2.3. Премиальные выплаты по итогам работы:
- премия по итогам работы за месяц;
- - премия по итогам работы за квартал;

- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы устанавливается на основании локального нормативного акта руководителя образовательной организации и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

3.Премирование в особых случаях

3.1. Часть накопительного премиального фонда может быть использована в течение квартала для единовременного премирования работников ОУ за достижение высоких результатов деятельности по следующим показателям:

- качественное выполнение срочных, особо важных и непредвиденных работ (мероприятий), в том числе не входящих в должностные обязанности работника;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение государственного задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение государственного задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения государственного задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении государственного задания, утвержденных учредителем.

4. Перечень нарушений в работе,
при которых работник не может быть премирован

4.1 Перечень нарушений, упущений в деятельности, при которых работники не могут быть премированы:

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;
- нарушение требований трудового законодательства и локальных актов образовательного учреждения;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- ухудшение качества оказываемой образовательной услуги.
- случаи детского травматизма во время пребывания в ОУ.