

**Согласовано:**

Председатель Профкома  
МКОУ «Лицей с кадетскими классами  
имени Г.С.Шпагина» города Вятские  
Поляны Кировской области

С. Н. Ковалева

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

**Утверждаю:**

Директор  
МКОУ «Лицей с кадетскими классами  
имени Г.С.Шпагина» города Вятские  
Поляны Кировской области

Г.В.Нагорнова

Приказ от 28.12.2019 № \_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ работников  
МКОУ «Лицей с кадетскими классами имени Г. С. Шпагина» города Вятские  
Поляны**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, ФЗ №273 от 29. 12. 2012 г «Об образовании в Российской Федерации» и определяет условия материального поощрения работников МКОУ «Лицей с кадетскими классами имени Г. С. Шпагина» города Вятские Поляны Кировской области (далее – лицей).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок применения материального стимулирования и определяет его размеры. Положение направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников лицея за своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей, на усиление в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышение качества образовательного процесса, укрепление и развитие материально-технической базы лицея. Поощрение работников производится в зависимости от результатов труда.

1.2. Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в том числе за работу в ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда.

1.3. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда лицея, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда лицея.

1.4. Премирование работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда лицея или при наличии экономии фонда оплаты труда лицея. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников лицея или при отсутствии экономии фонда оплаты труда лицея.

1.5. Размеры премий работников, устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.

1.4. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и договорных обязательств.

1.6. Стимулирование административно-управленческого персонала, в том числе директора лицея, за педагогическую деятельность (преподавание часов по тарификации) осуществляется на общих основаниях.

1.7. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания в течении срока действия дисциплинарного взыскания.

## **2. Виды премий**

2.1. Предусматриваются следующие виды премирования:

- текущее (ежемесячное) премирование;
- единовременное (разовое) премирование.

2.2. Текущее (ежемесячное) премирование осуществляется по итогам работы за отчётный период (учебный год) на основании Положения об оценке эффективности деятельности работников МКОУ «Лицей с кадетскими классами имени Г. С. Шпагина» города Вятские Поляны Кировской области ежемесячно равными долями в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а так же распоряжениями директора лицея.

2.3. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников:

– с целью поощрения работников за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер (разработка или активное участие в разработке проекта нормативного правового акта, локального нормативного акта, программы, плана мероприятий; организация или активное участие в организации проводимых учреждением общественных мероприятий; иные достижения);

– в связи с праздничными днями, профессиональными праздниками;

– к юбилейным датам (50, 55 (для женщин), 60, 65 лет со дня рождения и далее каждые 5 лет);

– при награждении работника отраслевыми наградами, Почетной грамотой или Благодарственным письмом Вятскополянской городской Думы, Почетной грамотой или Благодарственным письмом администрации города Вятские Поляны, при поощрении работниками государственной власти Кировской области, при поощрении Президентом РФ, Правительством РФ, иные награждения и поощрения.

Размер единовременной премиальной выплаты устанавливается не выше определенного Положениями по данным наградам размера.

2.5. Единовременное (разовое) премирование производится отдельным работникам на основании приказа директора лицея, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.

## **3. Основания для выплаты текущих (ежемесячных) премий**

Основанием для выплаты текущих (ежемесячных) премий является протокол работы комиссии по назначению дополнительных стимулирующих выплат на основе оценки данных критериальных листов. Порядок работы комиссии прописан в Положении об оценке эффективности деятельности работников МКОУ «Лицей с кадетскими классами имени Г. С. Шпагина» города Вятские Поляны Кировской области:

Приказ директора лицея издается на основании протокола комиссии при наличии достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда лицея или при наличии экономии фонда оплаты труда лицея.

## **4. Основания для выплаты единовременных (разовых) премий**

Премии могут выплачиваться:

– за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности лицея (от 500 руб. до 5000 руб.);

– за разработку и проведение мероприятий, направленных на создание положительного имиджа лицея; (от 500 руб. до 5000 руб.);

– за инициирование и участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских учебных программ, проведение открытых уроков, мастер-классов и т.п.; работа по написанию учебных программ, курсов, пособий; разработка и внедрение учебно-методических комплектов нового поколения (от 500 руб. до 5000 руб.)

- за активное участие в подготовке лица к новому учебному году; за активное участие в оформлении кабинетов, активное участие в работе по благоустройству пришкольной территории; эффективная работа с родителями по подготовке лица к новому учебному году (от 500 руб. до 5000 руб.);
- за привлечение дополнительных источников финансирования деятельности лица (от 1000 руб. до 5000 руб.);
- за организацию заключения договоров и получения грантов, организацию работ по реализации проектов, а так же непосредственное руководство проектами, личный вклад в реализацию научных и научно-исследовательских работ, подготовку научных трудов и иных печатных работ (от 1000 руб. до 15000 руб.);
- за достижение учащимися высоких показателей на Всероссийской олимпиаде школьников (муниципальный уровень и выше (от 200 руб. до 500 руб. за 1 призера).
- в связи с праздничными днями, профессиональными праздниками ( от 500 руб. до 2000 руб.);
- к юбилейным датам (50, 55 (для женщин), 60, 65 лет со дня рождения и далее каждые 5 лет) – до 2000 руб.;
- при награждении работника отраслевыми наградами, Почетной грамотой или Благодарственным письмом Вятскополянской городской Думы, Почетной грамотой или Благодарственным письмом администрации города Вятские Поляны, при поощрении работниками государственной власти Кировской области, при поощрении Президентом РФ, Правительством РФ, иные награждения и поощрения. Размер единовременной премиальной выплаты устанавливается не выше определенного Положениями по данным наградам размера.

## **5. Основания для лишения премирования**

Основаниями для лишения единовременного (разового) премирования могут быть:

- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей и обучающихся на педагогов (низкое качество воспитательной и учебной работы, невнимательное отношение к детям) и персонал (невнимательное отношение к детям);
- халатное отношение к учебно-материальной базе;
- детский травматизм по вине (недосмотру) работника лица;
- 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, пожарной безопасности;
- нарушение установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами требований оформления документации и результатов работ;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- невыполнение приказов, указаний и поручений администрации лица;
- 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.

## **6. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий**

6.1. Премирование работников лицея производится на основании приказа директора лицея.

6.2. Премии начисляются работникам в соответствии с личным вкладом каждого работника.

6.3. Лишение единовременной (разовой) премии производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

7.4. Единовременное (разовое) премирование осуществляется по факту выполнения работы, поручения, проекта в целом или его этапа.

6.5. Основанием издания приказа о единовременном премировании отдельных работников является мотивированное письменное представление к премированию администрации.

6.6. Премии при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива лицея (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея лицея, празднование Нового года и т.п.) могут выплачиваться всем работникам в зависимости от их трудового вклада, так и конкретному работнику (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения).

6.7. Работникам, отработавшим в лицее неполный календарный год, разовая премия по итогам работы за полугодие, год может быть выплачена по усмотрению директора лицея.

6.8. Выплата премий осуществляется в день выдачи заработной платы.

## **7. Заключительные Положения**

8.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

8.2. В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса РФ расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим положением, относятся к расходам на оплату труда. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда лицея.

8.3. Контроль использования общего объёма премирования возлагается на директора лицея.