Муниципальное учреждение «Отдел образования
Урус-Мартановского муниципального района Чеченской Республики»
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 1 г. Урус-Мартан»
(МБОУ «СОШ № 1 г. Урус-Мартан»)

Нохчийн Республикан «Хьалха-Мартан кIоштан
дешаран урхалла» муниципальни учреждени
Муниципальни бюджетни йукъарадешаран учреждени
«Хьалха-Марта гIалин № 1 йолу йуккъера йукъарадешаран школа»
(МБЙУУ «Хьалха-Марта гIалин № 1 йолу ЙУЙУШ»)

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
_____ Э.С-С. Умарова
09.01.2026

СОГЛАСОВАНО
Общественным советом школы
(протокол от 09.01.2026 № 3)

ПРИНЯТО
общим собранием трудового коллектива
(протокол от 09.01.2026 № 3)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ № 1 г. Урус-Мартан»
_____ Б.Х. Ахмадова

приказ от 13.01.2026 № 3

ПОДПИСАНО
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ПОЛОЖЕНИЕ

13.01.2026 № 230

о премировании работников МБОУ «СОШ № 1 г. Урус-Мартан»

г. Урус-Мартан

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников МБОУ «СОШ № 1 г. Урус-Мартан» (далее - образовательное учреждение) принятое в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Чеченской Республики № 184 от 07.10.2014 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики» (с изменениями и дополнениями), другими нормативно-правовыми актами, регулирующими трудовые взаимоотношения, устанавливает порядок и условия премирования работников образовательного учреждения и распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по трудовому договору на момент принятия образовательным учреждением в установленном настоящим Положением порядке решения о премировании по основному месту работы и (или) по совместительству.
1.2. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности работников в улучшении результатов работы образовательной организации. Положение регулирует

деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий.

1.3. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность образовательного учреждения и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательного учреждения и других факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

1.4. Премирование работников производится на основании приказа руководителя образовательного учреждения. Решение о премировании работников и размерах премирования во всех случаях принимается руководителем образовательного учреждения в соответствии с настоящим Положением по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

1.5. Премирование руководителя образовательного учреждения производится на основании приказа вышестоящего органа управления образованием.

1.6. Контроль за порядком начисления и выплаты премий осуществляет руководитель образовательного учреждения. Ответственность за правильность начисления премий и других стимулирующих выплат работникам несет главный бухгалтер образовательной организации.

2. Система премирования работников

2.1. В образовательном учреждении при наличии оснований устанавливаются следующие виды премий:

- ✓ премия по итогам работы за месяц;
- ✓ премия по итогам работы за квартал;
- ✓ премия по итогам работы за год;
- ✓ единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

2.2. При *премировании по итогам работы* (за месяц, квартал, год) учитываются:

- ✓ инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- ✓ выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- ✓ достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- ✓ качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- ✓ участие в инновационной деятельности;
- ✓ участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

2.3. Выплата премий *за выполнение особо важных и ответственных работ* осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые:

- ✓ при подготовке объектов к учебному году;
- ✓ при подготовке и проведении российских, региональных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- ✓ устранении последствий аварий.

2.4. В целях социальной защищенности работников организации и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя школы применяется *единовременное премирование работников* учреждения:

- ✓ в связи с празднованием Дня учителя;
- ✓ в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);
- ✓ при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;

- ✓ при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

2.4. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение учебного года не устанавливается.

2.5. Основания премирования работников школы (показатели премирования):

- ✓ образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;
- ✓ своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, 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.

3. Порядок выплаты премий

3.1. Премирование работников образовательной организации осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности образовательной организации.

3.2. Текущие премии начисляются по результатам работы образовательной организации в целом в соответствии с личным вкладом каждого работника. Размер текущих премий работников образовательной организации может устанавливаться в объеме до 100% от величины ежемесячного оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) без учета установленных администрацией надбавок, доплат, коэффициентов и других выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

3.3. Размер разовых премий (единовременного премирования) определяется для каждого работника в твердой сумме или в процентах от заработной платы с учетом личного трудового вклада работника.

3.4. Премии не назначаются и не выплачиваются работникам, уволенным до момента принятия образовательным учреждением решения о назначении и выплате премии в установленном порядке. Премирование работников, допустивших дисциплинарные проступки, не допускается в течение срока действия дисциплинарного взыскания

3.5. Выплата премии осуществляется в ближайший после издания приказа о премировании день выплаты зарплаты.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его введения, указанной в соответствующем приказе руководителя образовательного учреждения, и действует до его изменения или отмены.

4.2. Вопросы выплаты премий и материального стимулирования работников организации, не урегулированные настоящим Положением, разрешаются в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами трудового законодательства.

С Положением ознакомлены _____ 2026