

Принято решением  
Педагогического совета  
протокол № 6 от 02.06.2022 г.

Утверждаю  
ГБОУ школы № 6  
Директор школы  
Путилова В.А.  
приказ № 94 от 02.06.2022г.

Принято на общем собрании  
трудоого коллектива  
02.06.22г.  
Председатель ПК № 6 М.В.Зими́на



## **ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников в ГБОУ школе № 6**

# **ПОЛОЖЕНИЕ**

## **о премировании работников**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящее Положение о премировании работников ГБОУ школы № 6 (далее – Положение) разработано на основании:

- Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»,
- формирования фондов оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений,
- Положения об оплате труда работников ГБОУ школы № 6
- Коллективного договора

и других нормативно-правовых документах, регулирующих вопросы оплаты труда работников образовательных учреждений.

Настоящее Положение разработано для регулирования дифференцированного подхода к определению размеров доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, за которые им установлены ставки заработной платы, определения порядка установления и отмены доплат стимулирующего характера.

Цель настоящего Положения – повышение результативности и качества труда работников Учреждения.

**1.1.** Настоящее Положение устанавливает виды, порядок и условия премирования работников ГБОУ школы № 6 производится по результатам их работы в целях повышения эффективности, результативности и качества труда, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления ими профессионализма, творческой активности и инициативы, для привлечения и закрепления кадров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**1.3.** Настоящее Положение распространяется на заместителей руководителя, педагогических и иных работников ОУ, (включая сотрудников, работающих на условиях совместительства - на усмотрение директора).

**1.4.** Расходы, связанные с премиальными выплатами в соответствии с настоящим Положением, производятся в пределах средств, выделяемых в бюджете на оплату труда: за счет установленного учреждению фонда надбавок стимулирующего характера и за счет экономии фонда оплаты труда.

## **2. ВИДЫ, ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ ПРЕМИЙ**

**2.1.** Работникам образовательного учреждения могут устанавливаться следующие виды премий:

- за интенсивность, высокие результаты и качество работы;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами, профессиональными праздниками.

**2.2.** Порядок премирования устанавливается с учетом личных достижений работника в общих результатах деятельности ОУ, своевременного и качественного выполнения работниками своих должностных обязанностей, применения в работе современных методик, форм организации труда, эффективности достигнутых результатов за определенный период времени (год).

- **2.3.** Основаниями для премирования работников ГБОУ школы № 6 являются: своевременное исполнений приказов, поручений руководителя учреждения и его заместителей,
- проявление личной инициативы,
- образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности,
- большой объем выполненной сверхплановой работы, при условии, что за эту работу ранее не была установлена надбавка и др.

**2.4.** Премирование работников школы.

- Премии устанавливаются приказом директора школы при наличии фонда экономии заработной платы.
- Размер премии определяется на основании настоящего Положения;
- Размер премии может быть ниже указанного процента или выплачиваться фиксированной суммой;
- Размер премий в течение одного учебного года не ограничен.

**2.5.** Размер премий педагогическим работникам за интенсивность, высокие результаты и качество работы устанавливаются на основании итогового оценочного листа профессиональной деятельности педагогических работников ОУ в соответствии с показателями результативности и качества работы педагогических работников

**2.6.** Премирование за выполнение особо важных и срочных работ, по итогам работы, в связи с юбилейными датами носит единовременный характер, может выплачиваться в пределах фонда надбавок стимулирующего характера, установленных ОУ или за счет экономии фонда оплаты труда.

**2.7.** Размер премии работникам, установленный в соответствии с Положением может устанавливаться в процентах от должностного оклада или в фиксированной сумме (в рублях). Размер премии, выплачиваемой работнику, максимальными размерами не ограничивается.

**2.8.** Выплата премии производится за фактически отработанное время. Премии выплачиваются за истекший период и включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

**2.9.** Не подлежат премированию работники за расчетный период в следующих случаях:

- увольняемые (уволенные) в расчетном периоде из учреждения как не выдержавшие испытания при приеме на работу, а также по собственному желанию;
- поступившие на работу и отработавшие менее 6 месяцев в расчетном периоде.

**2.10.** Премирование работника, проработавшего неполный отчетный период и прекратившего трудовые отношения в учреждении, производится за фактически отработанное время по решению руководителя учреждения на основании представления заместителей руководителя в случаях, когда увольнение обусловлено:

- выходом на пенсию;
- призывом на военную службу;
- рождением ребенка и уходом за ним до 3 лет;
- поступлением в высшее (среднее) специальное учебное заведение с отрывом от работы;
- проведением организационно-штатных мероприятий.

**2.11.** Решение о выплате работникам ОУ премии и ее размере принимается руководителем учреждения по представлению заместителей руководителя (руководителей структурных подразделений) с учетом мнения профсоюзной организации учреждения. Основанием для выплаты премии является приказ за подписью руководителя ОУ, согласованный с председателем ПК, с указанием показателей (оснований) для премирования, размера премии каждому работнику.

**2.12.** Премия выплачивается одновременно с заработной платой.

### **3. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ УМЕНЬШЕНИЯ РАЗМЕРОВ (ЛИШЕНИЯ) ПРЕМИИ**

**3.1.** Премия может быть выплачена в уменьшенном размере или не выплачена полностью за упущения в работе, за нарушения сроков и порядка исполнения отчетов, нарушения трудовой дисциплины.

### **3.2. Основаниями для уменьшения размеров премий (лишения премии)**

могут являться:

- низкая результативность работы;
- ненадлежащее качество работы с документами и поручениями руководителя и его заместителей;
- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений руководителя, его заместителей, некачественное их выполнение без уважительных причин;
- получение работником дисциплинарного взыскания;
- выполнение работы относящейся к должностным инструкциям;
- нарушение работником Правил внутреннего трудового распорядка;
- поступлений жалоб (в письменной форме) на работника со стороны родителей (законных представителей), администрации школы, обучающихся, коллег.
- нарушение трудовой дисциплины: совершение прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин свыше четырех часов подряд в течение рабочего дня), появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения и др.

**3.3.** В случае принятия решения о частичном или полном лишении премии в приказе о премировании указываются конкретные причины такого решения.

## **4. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

**4.1** Материальная помощь выплачивается по заявлению работника.

**4.2** Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- к юбилейным датам;
- поступление на дневное обучение в ВУЗ;
- уход на пенсию;
- рождение ребенка;
- смерть близкого родственника;
- неотложная операция работника, ребенка работника нетрудоспособного возраста до 22 лет;
- призыв на службу в Вооруженные силы РФ;
- тяжелое финансовое положение (кроме случаев личного обогащения, как то погашение ссуд, кредитов, займов).

В настоящем документе пронумеровано,  
прошито и скреплено печатью 5 листов

Директор ГБОУ школы №6

  
В.А.Путилова

