

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань

_____ Т.А. Заушникова
Протокол № 1
Дата подписи 27.09.2021 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
СП «Детский сад № 36»

_____ А.А. Коннова
Протокол № 1
Дата подписи 27.09.2021 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ СОШ № 6
г.о. Сызрань

_____ С.В. Жукова
Приказ № 570-од от 27.09.2021 г.
Дата подписи 27.09.2021 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
СП «Детский сад № 69»

_____ Н.С Галицкова
Протокол № 1
Дата подписи 27.09.2021 г.

Положение о премировании работников

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 6
имени Героя Советского Союза В.Н. Банцеккина
городского округа Сызрань Самарской области
на 2021 – 2024 учебный год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с ТК и НК РФ, иным нормативным правовым актам и устанавливает порядок и условия премирования работников ГБОУ СОШ № 6 г.о Сызрань (далее – Учреждение).

1.2. Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников и обеспечения мотивации их труда в качественном проведении, обеспечении и развитии образовательного процесса, повышении эффективности выполнения плановых заданий, добросовестном и ответственном отношении к труду, стимулирования роста профессионального мастерства, развития творческой инициативы, повышении результативности трудовой деятельности.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников всех категорий, состоящих в списочном составе, занятых на основном месте, а также выполняющих обязанности по совместительству.

1.4. Премирование работников по результатам выполнения ими работ – право предприятия, но не его обязанность. Размер премий сотрудников зависит от объемов и качества, выполняемых сотрудниками работ, а также общего финансового состояния Учреждения и ряда других факторов, способных повлиять на размер и факт начисления премий.

1.5. Положение и изменения к настоящему Положению принимаются на общем собрании трудового коллектива Учреждения, утверждается директором Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

1.6. Выплаты предусмотренные настоящим Положением учитываются при расчете средней заработной платы и включаются в расходы на оплату труда.

2. Порядок назначения и выплаты премии

2.1. Премирование работников Учреждения проводится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие или год. Премирование работников по итогам месяца не влияет на принятие решения о премировании тех же работников по итогам работы за квартал или год.

2.2. Предложение о виде и размере премирования вносит руководитель Учреждения, а по структурному подразделению руководитель структурного подразделения.

2.3. Внесенное предложение о премировании согласовывается с председателем профсоюзного комитета и руководителем Учреждения.

2.4. Решение о виде и размере премирования работников оформляется приказом руководителя Учреждения.

2.5. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка Учреждения, пожарной и технической безопасности, четкое и своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;

- качественное и своевременное выполнение плановых заданий и мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся и воспитанников;
- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов;
- объективность и достоверность предоставляемой информации;
- личный трудовой вклад в достижение целей и решение задач Учреждения по итогам месяца, квартала, полугодия и года.

2.6. Премия не выплачивается либо размер премии может быть снижен в случае:

- нарушения режима работы Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, Устава, коллективного договора или иных локально-нормативных актов Учреждения;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- нарушение сроков или объемов выполнения работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- наличие обоснованных претензий и жалоб к работнику, нареканий и взысканий;
- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей Учреждения, упушения и искажения в отчетности;
- совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения;
- непрерывный период работы в Учреждении составляет менее 1 месяца;
- увольнение по собственному желанию.

2.7. Решение о премировании может быть принято в отношении всего коллектива, в том числе и внешних совместителей, а также в отношении отдельных работников. Премирование работника по основной должности не влияет на принятие решения о его премировании по внутреннему совместительству.

2.8. Премии могут носить единовременный и постоянный характер.

2.9. Выплата премий производится в дни выплаты заработной платы, как за первую, так и за вторую половину месяца, установленные коллективным договором.

3. Показатели премирования (виды премий)

3.1. Материальное стимулирование может быть выражено в виде:

- доплат за выполнение объемных показателей, сложность, напряженность и высокое качество работ;
- поощрительных выплат разового характера.

3.2. Премии за выполнение объемных показателей, сложность, напряженность и высокое качество работ могут быть назначены:

- за выполнение работниками отдельного объема работ, определенного приказом руководителя, не входящего в должностные обязанности;

- за выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника;

- за высокие показатели в работе Учреждения в целом или отдельно взятого работника (высокая успеваемость обучающихся, своевременное и качественное внесение данных в различные информационные системы, официальный сайт bus.gov.ru, официальный сайт Учреждения, работа в социальных сетях и т.п., конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда, разработка и реализация инициативных управленческих решений);

- систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания;

- оказание помощи в работе с молодыми специалистами (вновь принятыми специалистами, не имеющими опыта работы по данной специальности);

- привлечение благотворительной помощи от юридических и физических лиц;

- за новаторство в труде, освоение новой техники и технологий;

- руководителю структурного подразделения за высокое качество руководства структурным подразделением;

- методисту за высокие достижения организационно-методической работы;

- работникам за своевременную и качественную организацию работы в информационных системах;

- заместителю директора по ХЧ, завхозу за высокое качество выполнения работы по обеспечению безопасности обучающихся, воспитанников, сотрудников учреждения;

- инструктору по физической культуре за высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;

- педагогическим работникам за качественную организацию среды структурного подразделения: своевременная работа с сайтом педагога, наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения на разных уровнях;

- сотрудникам учреждения за социально-значимую работу в общественных мероприятиях.

3.3. Поощрительные выплаты разового характера выплачиваются за счет имеющейся экономии и могут быть назначены в следующих случаях:

а) к праздничным и юбилейным датам (согласно Письму Комиссии по государственным наградам при президенте РФ от 29.12.1993 г. № А 24-16 юбилейными датами принято считать – 50,55, 60,65;

б) по итогам работы за год.

4. Порядок расчета и утверждения премии

4.1. Источником выплаты премии является сложившаяся на конец месяца, квартала, полугодия, года экономия фонда оплаты труда после уплаты всех текущих обязательств Учреждения по заработной плате перед работниками Учреждения.

Работникам ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань может быть выплачена премия за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда фиксированной суммой независимо от фактически отработанного времени

4.2. Премияльный фонд рассчитывается отдельно для работников школы и работников структурного подразделения. Премияльный фонд школы является единым для всех работников школы, равно как и премияльный фонд структурного подразделения является единым для всех работников структурного подразделения.

4.3. Доплаты и надбавки стимулирующего характера, перечисленные в п. 3.2, выплачивается фиксированной суммой независимо от фактически отработанного времени.

4.4. Для расчета премий, перечисленных в п. 3.2, устанавливаются следующие размеры:

№п/п	Показатель премирования	Размер доплат в рублях
4.4.1	за выполнение работниками отдельного объема работ, определенного приказом руководителя, не входящего в должностные обязанности;	до 25 000,00
4.4.2	за выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника;	до 10 000,00
4.4.3	систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания;	до 20 000,00
4.4.4	оказание помощи в работе с молодыми специалистами (вновь принятыми специалистами, не имеющими опыта работы по данной специальности);	до 5 000,00
4.4.5	за высокие достижения и показатели в работе Учреждения в целом или отдельно взятого работника (высокая успеваемость учащихся, своевременное и качественное внесение данных в различные информационные системы, официальный сайт bus.gov.ru, официальный сайт Учреждения, работа в социальных сетях и т.п.), за конструктивное инициативное, творческое, применение в работе современных форм и методов организации труда, разработка и реализация инициативных управленческих решений;	до 25 000,00 до 10 000,00
4.4.6	привлечение благотворительной помощи от юридических и физических лиц;	до 5 000,00

4.4.7	за новаторство в труде, освоение новой техники и технологий;	до 5 000,00
4.4.8	руководителю структурного подразделения за высокое качество руководства структурным подразделением;	до 10 000,00
4.4.9	методисту за высокие достижения организационно-методической работы;	до 10 000,00
4.4.10	работникам за своевременную и качественную организацию работы в информационных системах;	до 5 000,00
4.4.11	заместителю директора по ХЧ, завхозу за высокое качество выполнения работы по обеспечению безопасности обучающихся, воспитанников, сотрудников структурного подразделения;	до 10 000,00
4.4.12	инструктору по физической культуре за высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;	до 5 000,00
4.4.13	педагогическим работникам за качественную организацию среды структурного подразделения: своевременная работа с сайтом педагога, наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения на разных уровнях;	до 5 000,00
4.4.14	сотрудникам учреждения за социально-значимую работу в общественных мероприятиях;	до 3 000,00
4.4.15	качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи водопроводной воды и т.д.);	до 10 000,00
4.4.16	качественное выполнение требования пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда;	до 10 000,00
4.4.17	образцовое содержание территорий учреждений.	до 10 000,00

4.5. Поощрительные выплаты разового характера, перечисленные в п. 3.3. начисляются фиксированной суммой независимо от фактически отработанного времени и носят единовременный характер.

4.6. Для расчета премий, перечисленных в п. 3.3, устанавливаются следующие размеры:

Показатели премирования	Размер премии в рублях
а) к юбилейным датам;	2000,00
б) по итогам работы за год	до 30 000,00

4.7. Конкретный размер премий, их характер устанавливается приказом руководителя с согласованием с председателем профсоюзного комитета.

