
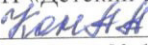


«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань  
  
Т.А. Заушникова  
Протокол № 1  
Дата подписи 21.09.2018 г.

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань  
СП «Детский сад № 36»  
  
А.А. Коннова  
Протокол № 1  
Дата подписи 21.09.2018 г.

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор ГБОУ СОШ № 6  
г.о. Сызрань  
  
С.В. Жукова  
Приказ № 439 от 21.09.2018 г.  
Дата подписи 21.09.2018 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 2018 – 2021 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, повешении эффективности выполнении 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 – заведующий 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 так же 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. Доплаты 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 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;

- привлечение благотворительной помощи от юридических и физических лиц;

- за увеличение объема выполняемой работы;

- новаторство в труде, освоение новой техники и технологий;

- заведующему структурного подразделения за высокое качество руководства структурным подразделением;

- методисту за высокие достижения организационно-методической работы;

- делопроизводителю, секретарю руководителя за своевременную и качественную организацию работы в информационных системах;

- заместителю директора по АХЧ, 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;

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.

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

4.5. Для расчета доплат и надбавок, перечисленных в п. 3.2., устанавливаются следующие размеры:

4.5.1	Показатель премирования	Размер доплат в рублях
4.5.2	за выполнение работниками отдельного объема работ, определенного приказом руководителя, не входящего в должностные обязанности;	до 15 000,00
4.5.3	за выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника;	до 10 000,00
4.5.4	систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания;	до 20 000,0 0
4.5.5	оказание помощи в работе с молодыми специалистами;	до 5 000,00
4.5.6	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 и т.п.),  за конструктивное инициативное, творческое, применение в работе современных форм и методов организации труда, разработка и реализация инициативных управленческих решений;	до 15 000,0 0  до 10000,00
4.5.7	привлечение благотворительной помощи от юридических и физических лиц;	до 5 000,00
4.5.8	за увеличение объема выполняемой работы;	до 15 000,0 0
4.5.9	новаторство в труде, освоение новой техники и технологий;	до 5 000,00
4.5.10	заведующему структурного подразделения за	до 10000,00

	высокое качество руководства структурным подразделением ;	
4.5.11	методисту за высокие достижения организационно-методической работы;	до 7000,00
4.5.12	делопроизводителю, секретарю руководителя за своевременную и качественную организацию работы в информационных системах;	до 5000,00
4.5.13	заместителю директора по АХЧ, завхозу за высокое качество выполнения работы по обеспечению безопасности обучающихся , воспитанников, сотрудников структурного подразделения ;	до 10000,00
4.5.14	инструктору по физической культуре за высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;	до 5000,00
4.5.15	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 5000,00
4.5.16	сотрудникам учреждения за участие в общественных мероприятиях по линия профсоюза	до 3000,00

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

4.7. 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

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