

Решение № 22/21

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного  
комитета ГБОУ

«Чистопольская школа № 10 для детей с  
ограниченными возможностями здоровья»

*А.Рез* Рябкова Н.А.

«31» мая 2021г.

Рассмотрено

на собрании

трудового коллектива

Протокол от 31.05.2021г. № 6

Утверждено и введено в действие

приказом директора ГБОУ

«Чистопольская школа № 10 для детей с

ограниченными возможностями здоровья»

от 31.05.2021г. №79

И.М.Сабирзянова



## ПОЛОЖЕНИЕ

### о премировании работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Чистопольская школа № 10 для детей с ограниченными возможностями здоровья» из 2% премиального фонда

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение об использовании премиальной части оплаты труда (далее – Положение) разработано в соответствии:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации «Об образовании»;
- Положением об условиях оплаты труда работников дошкольных образовательных организаций Республики Татарстан, утвержденным Постановлением Кабинета Министров РТ от 31.05.2018г. № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан» (с изменениями и дополнениями);
- Положением об условиях оплаты труда ГБОУ «Чистопольская школа № 10 для детей с ограниченными возможностями здоровья»;
- Коллективным договором «Чистопольская школа № 10 для детей с ограниченными возможностями здоровья»;

и определяет порядок формирования, условия и критерии премирования работников «Чистопольская школа № 10 для детей с ограниченными возможностями здоровья»

1.2. Настоящее положение вводится в целях материальной заинтересованности работников в достижении результатов, в улучшении организации, проведения, обеспечения и развития учебно – воспитательного процесса, повышении его эффективности, создания условий для обеспечения жизнедеятельности учащихся, выполнении работ не входящих в их функциональные обязанности, за активную общественную работу, участие в общественной жизни учреждения, выполнении общественных поручений, увеличенный объем работы и расширение зоны обслуживания.

1.3. Положение о премировании разрабатывается администрацией, обсуждается на собрании трудового коллектива, утверждается

директором.

1.4. Положение распространяется на все категории работников: учителей, учебно- вспомогательный и обслуживающий персонал и других.

1.5. Фонд премирования формируется за счет средств соответствующего бюджета с учетом последующих повышений заработной платы работников бюджетной сферы.

1.6. Из данного фонда производится премирование юбиляров, премирование по другим социальным вопросам и по предложениям профкома.

1.7. Полное или частичное лишение премии за этот расчетный период, в котором было совершено нарушение или упущение в работе оформляется приказом с обязательным указанием причин лишения.

1.8. Распределение премии производится комиссией, утвержденной директором, из состава членов администрации и председателя профкома.

## 2. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Основанием для выплаты премии работникам является приказ директора с согласованием председателя профсоюзного комитета.

2.2. Премии, начисляемые одному работнику, максимальным размером не ограничиваются.

2.3. Общая сумма премий, выплачиваемых работникам, не должна превышать установленного фонда премирования.

2.4. Каждый работник коллектива представляется к премии в зависимости от личного вклада в результаты работы коллектива.

2.5. Премия, выплачиваемая по настоящему положению, учитывается при исчислении средней заработной платы работникам.

2.6. Премия не выплачивается во время нахождения работника в очередном и административном отпусках, а также за дни нетрудоспособности по больничному листу.

2.7. В случае необходимости в положение могут вноситься изменения и дополнения по согласованию с трудовым коллективом.

2.8. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставленной ими информации.

2.9. Фонд экономии заработной платы также может использоваться на премиальные выплаты работникам ГБОУ.

2.10. Премия выплачивается сотрудникам:

- за высокий уровень организации и компьютеризации учебно-воспитательного процесса;
- за организацию, подготовку, проведение внутришкольных, городских, республиканских мероприятий;
- за разработку и внедрение авторских программ, педагогических изобретений, современных технологий;
- за высокие достижения учащихся;
- в связи с юбилеем работников (женщины – 50, 55, 60 лет, мужчины - 50, 60, 65 лет);
- за высокий уровень воспитательных мероприятий;
- за организацию, подготовку, проведение итоговой аттестации выпускников;
- за выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности сотрудников;
- за высокий уровень организации обслуживания читателей, подготовку школьных и городских мероприятий, сохранность книжного

- фонда (библиотекарям);
- за качественное ведение документации, документов строгой отчетности;
  - за качественное ведение пенсионных дел, личных дел сотрудников, учащихся, трудовых и медицинских книжек (секретарям);
  - за активное участие в общественной жизни, выполнение общественных поручений, участие в различных профсоюзных конкурсах, соревнованиях и т.д.;
- результативность процесса с учетом профиля и направленности (успеваемость учащихся, качество знаний, участие в олимпиадах, смотрах, соревнованиях);
- индивидуальная работа со слабыми и сильными учащимися;
  - внеклассная работа по предмету;
  - создание творческой лаборатории и ее совершенствование;
  - оснащение кабинета, чистота в кабинете, сохранность мебели;
  - выполнение единых требований;
  - выполнение требований санитарно-технических норм;
  - за выполнение обязанностей по обеспечению пожарной безопасности школы;
  - выполнение дополнительных поручений и за результативный труд (по итогам квартала);
  - общественная активность учителя (обмен опытом, работа по наставничеству в проверках, мероприятиях, выступлениях и далее);
  - трудовая дисциплина учителя, добросовестное отношение (своевременный приход на работу, своевременное начало и конец урока, дополнительная дисциплина, добросовестное отношение к поручениям, выполнение расписания и его изменений, согласование всех режимных изменений с администрацией);
- обеспечение сохранности жизни и здоровья детей, соблюдение ТБ;
  - за активную общественную работу по сплочению трудового коллектива на решение Уставных задач образовательного учреждения, защиту интересов работников в профессиональных социально-значимых вопросах председателю профкома, не освобожденному от основной работы;
- за особые результаты в воспитательной работе классов выражающиеся в высоком уровне сознательности, дисциплины каждого воспитанника, отсутствие правонарушителей и детей группы риска;
  - создание благоприятной атмосферы для всестороннего развития каждого ребенка, за глубокую продуманную работу по достижению конечного положительного результата;
  - дополнительное дежурство (административное и др.);
  - внеклассная, спортивно- массовая работа;
  - по рекомендациям вышестоящих организаций;
  - заинтересованность труда и напряженность работы;
  - за увеличенный объем работы и расширение зоны обслуживания.
- 2.11. На премирование работников учреждения не могут быть направлены средства, предназначенные на оплату труда воспитанников,

учащихся, в том числе, добровольно по решению самих учащихся внесенные (перечисленные) в фонд образовательного учреждения.

2.12. Директор по согласованию с профсоюзным комитетом могут осуществлять премирование не противоречащее настоящему Положению.

Контроль за правильным и объективным применением данного положения осуществляет комиссия по материальному поощрению.

2.13. Ответственность за правильное применение Положения о премировании несет директор.

### **3. ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ЛИШЕНИЯ ИЛИ ПОНИЖЕНИЯ РАЗМЕРА ПРЕМИИ.**

3.1. Систематическое невыполнение приказов, требований, рекомендаций администрации, приводящие к снижению результативности работы данного учителя или внутреннего распорядка.

3.2. Нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, устава, должностной инструкции, коллективного договора, локальных актов.

3.3. Акты нарушения ТБ, охраны жизни и здоровья детей.

3.4. Нарушение и невыполнение санитарно – гигиенического режима, содержания кабинетов, нарушение сохранности имущества кабинетов.

3.5. Создание конфликтной ситуации в коллективе.

3.6. Если взыскание было снято в течении того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году (12 месяцев).

Пронумеровано, пронумеровано  
и скреплено печатью

(числа) 4 листов

Директор школы:

Сабирзянова И.М.

