

Комитет по образованию Псковской  
области  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ  
БЮДЖЕТНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
ПСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ОПОЧЕЦКАЯ СПЕЦИАЛЬНАЯ  
(КОРРЕКЦИОННАЯ)  
ШКОЛА-ИНТЕРНАТ  
ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ,  
ОСТАВШИХСЯ БЕЗ  
ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ, С  
ОГРАНИЧЕННЫМИ  
ВОЗМОЖНОСТЯМИ  
ЗДОРОВЬЯ»



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор школы-интерната:  
/Л.Н. Чушева/

## Положение о порядке назначения и выплаты премий сотрудникам образовательного учреждения

Обсуждено на заседании педагогического  
совета

Протокол № 1 от «27» августа 2020 г.

Введено в действие приказом по школе - интернату

№ 153/03/20 от «27» августа 2020 г.



## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия премирования работников в ГБОУ ПО «Опочецкая специальная (коррекционная) школа – интернат для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья».

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Премирование работников Учреждения осуществляется в целях финансового стимулирования их трудовой деятельности, повышения производительности труда и эффективности выполнения работ и для выполнения задач, стоящих перед Учреждением.

## 2. Порядок премирования

2.1. Премии выплачиваются работникам, состоящим с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о выплате премии. Премии могут выплачиваться всем сотрудникам либо персонально. Решение о выплате премии, в том числе о ее увеличении либо уменьшении, принимается Руководителем Учреждения на основании представленных заместителями руководителя Учреждения служебных записок и оформляется приказом Руководителя Учреждения.

2.2. Настоящее Положение устанавливает следующие виды премий:

- ✓ - по случаю государственных праздников, профессиональных праздников, памятных и знаменательных дат Российской Федерации;
- ✓ в связи с юбилейными датами (достижение возраста 50, 55, 60 лет и далее через каждые 5 лет).
- ✓ - за выполнение особо важного и сложного задания,
- ✓ - по результатам работы:
  - за совершенствование и четкую организацию учебно – воспитательного процесса, инициативу, внедрение новых технологий образования, методов обучения и воспитания,
  - высокие показатели успеваемости обучающихся по результатам различных форм оценки качества образования,
  - наличие призеров олимпиад, конкурсов, фестивалей, научно – практических конференций, выставок различных уровней,
  - высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, смотрах, конференциях, фестивалях),
  - за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения,
  - высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное и оперативное исполнение заданий,
  - достижение высоких показателей подготовки государственного образовательного учреждения к новому учебному году,
  - обеспечение высоких показателей организации летнего отдыха и занятости обучающихся (воспитанников),
  - участие в инновационной деятельности, в реализации социальных проектов, разработке и внедрении авторских программ в образовательной деятельности, ведение экспериментальной работы,
  - высокие показатели в социализации детей и развитии семейных форм воспитания,
  - реинвестирование внебюджетных средств на улучшение учебно – материальной базы,
  - сохранение контингента обучающихся,
  - эффективность работы по профилактике противоправного поведения воспитанников,
  - создание комфортных условий для обучения и проживания воспитанников школы – интерната,
  - высокое качество учебно – воспитательной работы при проведении общешкольных мероприятий, традиционных праздников,



- высокие показатели обеспечения норм санитарно – технического состояния, соблюдения норм пожарной безопасности,
- высокие показатели соблюдения санитарно – гигиенических правил и требований СанПиНа,
- высокие показатели обеспечения безопасности перевозки обучающихся,
- высокие показатели по профилактике и предупреждению заболеваний среди воспитанников школы – интерната.
- качественное ведение документации, подготовку экономических расчетов; высокие показатели финансово – хозяйственной деятельности,
- за успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие образовательной деятельности;
- за разработку новых программ, нормативной документации, локальных актов образовательного учреждения.

2.3. Невыполнение или ненадлежащее выполнение сотрудниками своих должностных обязанностей, нарушение правил трудового распорядка служат основанием для уменьшения размера премии вплоть до ее лишения. Премия по результатам работы снижается в следующих размерах:

- за нарушение сроков и некачественное исполнение трудовых обязанностей – до 50 %;
- за нарушение правил трудового распорядка - до 50 %.

2.4. Размер премии определяется в фиксированной сумме в рублях.

2.5. Премирование сотрудников осуществляется с учетом:

- своевременности и качества исполнения сотрудниками особо важных и сложных заданий;
- оперативности и профессионализма в решении вопросов, связанных с выполнением особо важных и сложных заданий;
- самостоятельности и творческого подхода, проявленных при выполнении особо важных и сложных заданий;
- внесения сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности Учреждения.

2.6. В случае увольнения сотрудника премия не выплачивается (за исключением случаев увольнения по уважительным причинам). Уважительными причинами увольнения считаются:

- призыв на службу в Вооруженные Силы;
- перевод на другую работу;
- перемена места жительства;
- уход на пенсию по старости, инвалидности;
- ликвидация Учреждения, сокращение численности или штата сотрудников;
- состояние здоровья, препятствующее выполнению трудовых обязанностей в соответствии с медицинским заключением.

2.7. Премии выплачиваются за счет экономии средств по фонду оплаты труда.

Сотрудникам школы – интерната выплачиваются единовременные поощрительные (разовые) премии в связи с государственными праздниками и знаменательными датами Российской Федерации на основании приказа Руководителя Учреждения. Единовременные (разовые) премии не выплачиваются:

- сотрудникам, уволенным в текущем году с предоставлением при увольнении отпуска, оканчивающегося в следующем календарном году, за календарный год, в котором оканчивается отпуск;
- сотрудникам, находящимся в отпуске: по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.8. Премии, назначаемые в связи с юбилейными датами и за многолетний и добросовестный труд выплачиваются на основании приказа директора образовательного



учреждения, проект которого вносится заместителями директора соответствующих структурных подразделений.

2.9. Премия выплачивается на основании приказа директора образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. Проект приказа вносят заместители соответствующих структурных подразделений школы – интерната. Предложения заместителей структурных подразделений вносятся с указанием необходимости повышения или понижения размера премии в соответствии с данным Положением.

### **3. Порядок выплаты премий по результатам работы**

3.1. Премия по результатам работы выплачивается сотруднику Учреждения фиксированной сумме в рублях.

3.2. Размер премии устанавливается индивидуально каждому работнику.

3.3. При установлении размера премии учитываются:

- отношение работника к выполнению своих должностных обязанностей;
- своевременность и качество выполняемой работы, поручений и заданий;
- личный вклад в выполнение отдельным структурным подразделением Учреждения возложенных на него задач и функций;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

3.4. Размер премии может быть снижен в связи с допущенным работником нарушением трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей.

3.5. Выплата премии не производится сотрудникам, увольняемым по следующим основаниям:

- несоответствие занимаемой должности;
- недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей;
- однократное грубое нарушение трудовой дисциплины;
- отсутствие на работе без уважительных причин (прогул);
- появление на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершение хищения по месту работы;
- нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;
- совершение виновных действий специалистом, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, повлекших утрату доверия к нему со стороны работодателя;
- предоставление подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

3.6. Сотрудники, на которых за совершение дисциплинарного проступка наложено дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

### **4. Расчеты, источники средств премирования**

4.1. Премирование производится за счет стимулирующих выплат и в пределах экономии средств фонда оплаты труда.

4.2. Все выплаты, производимые в соответствии с настоящим Положением, осуществляются в рублях путем безналичного перевода средств на зарплатные счета работников Учреждения.

## **5. Заключительные положения**

5.1. Настоящее Положение утверждается директором школы-интерната после его принятия Собранием трудового коллектива, согласования с профсоюзным комитетом учреждения.

5.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

5.3. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются и согласовываются с профсоюзным комитетом сотрудников учреждения.

5.4. Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть изменения условий деятельности общеобразовательной организации в целом, включая изменения уставных документов, изменение законодательства, а также предложения профсоюзного комитета работников учреждения.