

"СОГЛАСОВАНО"

Председатель профсоюзного комитета  
и общего собрания трудового коллектива

  
А.В. Зарубина  
Указание № 36 от 31.08.2015  
"01" сентября 2015 г.



"УТВЕРЖДАЮ"

Директор КОГОАУ КОМП

  
М.В. Исупов  
Указание № 66 от 01.09.2015  
"01" сентября 2015 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ Кировского областного государственного общеобразовательного автономного учреждения «Кировский физико-математический лицей»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о премировании работников Кировского областного государственного общеобразовательного автономного учреждения «Кировский физико-математический лицей» (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ, Налоговым кодексом РФ. Положение устанавливает условия и порядок материального поощрения работников Кировского областного государственного общеобразовательного автономного учреждения «Кировский физико-математический лицей» (далее по тексту – лицей).

1.2. Положение является локальным нормативным актом и регламентирует:

- принципы формирования системы премирования работников;
- условия премирования работников;
- размер и порядок назначения премий;
- иные вопросы, касающиеся премирования работников.

1.3. Настоящее Положение вводится с целью повышения мотивации и эффективности работы сотрудников лицея, усиление материальной заинтересованности сотрудников лицея в безупречном выполнении ими трудовых обязанностей, проявлении особой ответственности и инициативы, в получении максимального эффекта от своей деятельности.

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников, состоящих в штате лицея, а также на работников, принятых на временную работу в лицей (на период не менее чем до конца учебного года). Размер премии рассчитывается по основной должности работника, при этом администрация может рассмотреть вопрос дополнительного премирования при качественной работе по совмещаемой должности.

1.5. Положение о премировании работников разрабатывается и корректируется администрацией лицея; обсуждается и согласуется на Совете лицея; утверждается директором лицея.

1.6. Премии являются одним из вариантов выплат стимулирующего характера, предусмотренных «Положением об оплате труда сотрудников Кировского областного государственного общеобразовательного автономного учреждения «Кировский физико-математический лицей» и могут выплачиваться из следующих источников:

- а) за счет бюджетных средств направляемых на стимулирующие выплаты, а также из экономии фонда оплаты труда в пределах, установленных учредителем и полученных лицеем бюджетных средств;
- б) из внебюджетных средств (средств приносящей доход деятельности), фактически полученных лицеем, в пределах фонда оплаты труда;
- в) других средств, предусмотренных действующими нормативно-правовыми актами.



1.7. Для подготовки предложений по установлению размеров премий работникам лица, создается постоянно действующая комиссия для подведения итогов и оценки результативности и качества выполняемых работ (далее – Комиссия), состав которой определяется директором и оформляется приказом по лицу. В комиссию входят члены администрации, члены педагогического коллектива, профсоюзного комитета, в состав комиссии могут быть введены члены родительского коллектива лица. Директор является председателем этой комиссии.

1.8. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния лица и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

1.9. Премирование работников может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренным для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств лица по выплате заработной платы.

1.10. Премия работникам лица выплачивается перечислением на банковские (пластиковые) карты в день выдачи зарплаты.

## **2. ВИДЫ ПРЕМИЙ**

2.1. Настоящим Положением предусматриваются различные виды премирования:

2.1.1. Периодическая премия, их выплата происходит с определенной периодичностью (квартальная и годовая премии).

2.1.2. Премия, связанная с определенными событиями (ко Дню защитника Отечества, Международному женскому дню 8 марта, Дню учителя (бухгалтера, библиотекаря, секретаря и т.п.), к юбилею лица и т.п.).

2.1.3. Разовая премия за высокую эффективность и результативность работы.

## **3. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ**

3.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а так же объективность и достоверность предоставляемой ими информации (своевременное выставление оценок, выполнение отчетов, заполнение журналов и др.).

3.2. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава лица, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы на тот премиальный период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же периода, в котором оно было наложено, то размер премии определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному премиальному периоду.

## **4. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА**

4.1. При определении размеров премий в случае годовой премии и премий к знаменательным датам определяется премиальный фонд – общий фонд, направляемый в лице на премирование.

4.2. Размер премиального фонда определяется директором исходя из финансовых условий.

4.3. Премиальный фонд распределяется по категориям работников лица следующим образом (по основной должности):

4.3.1. 60% фонда – на премирование педагогических работников (в том числе воспитателей, педагогов-организаторов, педагогов-психологов и т.п.) и библиотекарей;

4.3.2. 10% фонда – на премирование обслуживающего персонала;

4.3.3. 15% фонда - на премирование сотрудников бухгалтерии, делопроизводителей, секретарей, инженеров, старших лаборантов, лаборантов;

4.3.4. 20% фонда – на премирование администрации (без премии директора);



4.3.5. 5% фонда – составляет фонд директора, используемый на премирование особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, а так же неработающих в лицее пенсионеров, работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком и т.п. Данный фонд может быть использован директором для увеличения премиальных фондов вышеприведенных подразделений.

## 5. ПЕРИОДИЧЕСКИЕ ПРЕМИИ

5.1. Премии сотрудникам лицея начисляются по результатам календарного года.

5.2. Итоговая годовая оценка выводится по совокупности итоговых квартальных оценок, полученных на основании оценивания по календарным кварталам (см. Положение об оплате труда сотрудников Кировского областного государственного общеобразовательного автономного учреждения «Кировский физико-математический лицей», как среднее арифметическое.

5.3. При определении размера годовой премии премиальный фонд по соответствующей категории работников (в соответствии с п.4.3 настоящего Положения) распределяется между работниками пропорционально полученным оценкам.

5.4. Директор лицея:

5.4.1. Определяет величину общего премиального фонда.

5.4.2. Распределяет директорский фонд (п.4.3.5 настоящего Положения) между особо отличившимися работниками.

5.4.3. Издаёт приказ о премировании сотрудников лицея.

5.5. Сроки выплаты премии:

Годовая премия выплачивается однократно вместе с декабрьской заработной платой.

5.6. Данная премия назначается сотруднику по основной должности.

5.7. Размер премии не зависит от квалификационной категории, объёма нагрузки, отработанного времени.

## 6. ПРЕМИИ К ЗНАМЕНАТЕЛЬНЫМ ДАТАМ

6.1. Возможно премирование сотрудников к 1 сентября (День знаний), ко Дню учителя, дню бухгалтера, библиотекаря, секретаря и др., к Новому году, 8 марта и 23 февраля, 1 мая, к Юбилейным датам лицея.

6.2. Величина премий к определенным датам одинакова в пределах каждой категории работников.

6.3. Возможно премирование за качественное выполнение обязанностей к Юбилейным датам сотрудников (55 лет для женщин, 60 лет для мужчин, далее 65, 70, 75, 80 лет и т.д.). Размер премии в этом случае составляет до 5 000 руб.

## 7. РАЗОВЫЕ ПРЕМИИ

7.1. Разовые премии стимулирующего характера в лицее производятся по приказу директора лицея не чаще 1 раза в месяц:

- На основании решения директора лицея заместителям директора, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным непосредственно директору;
- Остальным работникам лицея на основании решения постоянно действующей Комиссии лицея.

Разовые премии начисляются в процентах от ставки, оклада (должностного оклада) по соответствующей должности или в абсолютных единицах (рублях)

**Система оценок, видов, объёмов и качества работ, при назначении разовых премий стимулирующего характера.**



7.2. При назначении разовых премий администрации лица могут быть применены следующие критерии:

- а. временное (качественное) исполнение обязанностей директора лица – до **20%**;
- б. временное (качественное) исполнение обязанностей главного бухгалтера – до **20%**;
- в. качественная организация и проведение открытых лицейских методических, воспитательных или иных мероприятий областного, всероссийского или международного уровня за каждое – до **30%**;
- г. победа / призовые места в различных конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях профессионального (административного) мастерства – **5/10%**;
- д. увеличение объема работ в связи с подготовкой к проверкам, новому учебному году, зимнему сезону и т.п. – до **50%**.

7.3. При назначении премий педагогическим и библиотечным работникам лица могут быть применены следующие критерии:

- а. высокое качество работы, проявленная инициатива при выполнении особых поручений, организация и проведение лицейских мероприятий – до **300%**;
- б. высокие результаты внешних проверок качества знаний, итоговой аттестации, тестирования, различных диагностик и т.п. – до **100%**;
- в. победа / призовые места в различных конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях профессионального (педагогического, методического) мастерства (муниципальный, региональный, всероссийский уровень) – **10–20/20–30/40–50%**;
- г. за индивидуальную или групповую работу с учениками по подготовке к предметным олимпиадам, результатом которой явились победители и призёры (на каждом этапе по наивысшему результату) Всероссийской олимпиады школьников
  - муниципальный этап (призёр/ победитель) – **10/20%**;
  - региональный этап (призёр/ победитель) – **30/50%**;
  - заключительный этап (призёр/ победитель) – **70/100%**;
  - международная олимпиада (призёр – серебряная или бронзовая медаль / победитель – золотая медаль) – **100/150%**;
- д. за работу по сопровождению учащихся, команд учащихся на соревнования, конкурсы олимпиады – **2%** за 1 ч.
- е. за подготовку победителей и призёров альтернативных олимпиад, турниров, конкурсов, научных конференций, спортивных соревнований (однократно по высшему результату):
  - районный уровень (призёр/ победитель) – **5/8%**;
  - муниципальный уровень (призёр/ победитель) – **10/15%**;
  - региональный или межрегиональный уровень (призёр/ победитель) – **15/20%**;
  - всероссийский уровень (призёр/ победитель) – **20/30%**;
  - международный уровень (призёр/ победитель) – **30/50%**.

7.4. Бухгалтерам, библиотекарям, завхозу, слесарю-сантехнику, электрику, уборщикам служебных помещений, инженерам, рабочему по обслуживанию здания, дворникам, сторожам, гардеробщицам, лаборантам (в т.ч. старшим), инженерам, делопроизводителю и секретарям:

- а. За увеличение объёмов работ в связи с подготовкой к новому учебному году, при ликвидации аварийных и нештатных ситуаций, во время проведения проверок и т.п. – до **200%**.

7.5. Сотрудникам лица за качественное выполнение разовой работы, за существенное увеличение объема работ, за работу, не входящую в должностные обязанности, или проведение мероприятия, по приказу директора в абсолютных единицах (рублях).

## 8. ДЕПРЕМИРОВАНИЕ

8.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений, возможно полное или частичное депремирование работника, при этом заместитель директора, курирующий данное направление работы, представляет директору служебную записку с предложениями о частичном или полном не начислении работнику текущей премии.

8.2. Основания депремирования могут быть следующими:

8.2.1. наличие у работника неснятого дисциплинарного взыскания, полученного ранее – 15%;

8.2.2. привлечение работника в премиальный период к дисциплинарной ответственности:

замечание (письменное) – 25%;

выговор, штраф – 50%.

8.3. Полное или частичное не начисление текущей премии производится на основании приказа (распоряжения) директора с обязательным указанием причин.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Настоящее Положение о премировании работников Кировского областного государственного общеобразовательного автономного учреждения «Кировский физико-математический лицей» вступает в силу с момента издания приказа директора лицея об утверждении Положения о премировании.

