|  |  |
| --- | --- |
| Государственное учреждение образования «Средняя школа № 3 г. Крупки» | УТВЕРЖДЕНОПриказ директора государственного учреждения образования«Средняя школа № 3 г. Крупки»от 04.01.2024 №12 |

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях премирования работников ГУО «Средняя школа № 3 г. Крупки»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с пунктом 3 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», с Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 года № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь» и определяет размеры, порядок и условия выплаты премий работникам государственного учреждения.

Для целей настоящего Положения под работниками учреждения понимаются руководители, специалисты, служащие и рабочие.

2. Премирование производится с целью повышения творческой актив-ности и качества работы, внедрения новых методов обучения и вводится для материального стимулирования работников учреждения образования за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, которые зависят от трудовых усилий отдельных работников или коллектива работников.

II. ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТУ ПРЕМИЙ

3. Источниками средств для премирования являются:

бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов работников);

сумма экономии средств, выделяемых на премирование работников;

экономия фонда оплаты труда;

внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения;

суммы, удержанные из премии работников учреждения (пп. 8,19,20 настоящего Положения);

средства иных источников, не запрещенные законодательством Республики Беларусь.

4. Для работников, содержащихся за счет средств от приносящей доходы деятельности, источником выплаты премий являются внебюджетные средства.

5. Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, рассчитанные ежемесячно с нарастающим итогом определяются как разница между расчетным месячным фондом и фактически начисленными суммами по заработной плате (за исключением единовременных выплат на оздоровление, выплат на оказание материальной помощи, премирование, индексацию заработной платы).

Расчетный месячный фонд состоит из суммы плановых выплат по штатному расписанию и фактически начисленных сумм на доплаты за работу в ночное время, доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, доплаты за работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни, оплату замены временно отсутствующих работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей (перечень работников определен в положении об оплате труда).

III. РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТЫ ПРЕМИЙ

6. Общий фонд ежемесячного премирования составляет 20% от суммы окладов работников.

7. Ежемесячно всем категориям работников, в том числе совмес-тителям добросовестно исполняющим свои должностные инструкции и не имеющим замечаний по работе, начисляется базовая премия в размере 10% оклада работника за фактически отработанное время.

8. Премия не начисляется за периоды:

временной нетрудоспособности;

трудовых, социальных отпусков;

повышения квалификации;

за другие периоды, когда за работником в соответствии с законодательством Республики Беларусь о труде сохраняется средняя заработная плата.

9. Работнику, проработавшему неполный месяц, за который произво-дится выплата премии, в связи с приемом на работу в отчетном месяце, переводом на другую работу, выходом на пенсию, увольнением в связи с окончанием срока действия контракта и по другим причинам, выплата премии производится пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

IV. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

10. Премирование работников производится ежемесячно с учетом уровня их профессионализма, высокой эффективности труда и личного вклада в результаты работы в размере 10% оклада работника за фактически отработанное время. Премированию подлежат все категории работников, в том числе совместители.

11. Премирование работников производится ежемесячно с учетом уровня их профессионализма, высокой эффективности труда и личного вклада в результаты работы учреждения.

12. Разница между плановым фондом премирования и начисленной базовой премией, а также неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются на увеличение премии работникам, достигшим наивысших результатов в работе.

13. Премия работнику может устанавливаться по одному или нес-кольким показателям, при установлении премии по нескольким показателям они суммируются. Размер премии каждого работника определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств, дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается.

14. Премия может быть установлена за сложность и напряжённость труда, достижение высоких показателей в интересах коллектива, от 1 до 3 месяцев по итогам работы в предыдущем квартале (месяце) следующим категориям работников в соответствии с приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом:

заместителям директора, шеф-повару, инспектору по кадрам, юрисконсульту, секретарю, главному бухгалтеру, бухгалтерам, социальному педагогу, педагогу-психологу, педагогу-организатору, водителю – до 100% от оклада;

работникам за выполнение работы в интересах коллектива – до 50% от оклада;

за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – 60% от оклада;

заведующему библиотекой – 30% от оклада 2 раза в год;

молодым специалистам – 20% от оклада.

В случае отсутствия по уважительным причинам (болезнь, командировка, отпуск) премия начисляется пропорционально отработанному времени в текущем месяце.

15. Премия устанавливается по предложениям комиссии по вопро-сам материального стимулирования приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом ежемесячно.

Показатели установления премии:

за подготовку победителей республиканской олимпиады и конкурса исследовательских работ (премия может быть установлена приказом директора на срок, установленный данным Положением):

учащихся VIII –XI классов районный этап в течение 6 месяцев (ежемесячно):

диплом I степени – 3,5 базовых величины,

диплом II степени- 2,5 базовых величины;

диплом III степени – 2 базовая величина;

выход в третий этап – 1 базовая величина (единовременно);

областной этап (ежемесячно, в течение 6 месяцев):

диплом I степени – 6 базовых величин;

диплом II степени - 4 базовых величин;

диплом III степени – 3 базовых величины;

выход в четвёртый этап – 2 базовых величины (единовременно);

республиканский (заключительный) этап в течение 6 месяцев при наличии диплома – 10 базовых величин;

учащихся I – IV классов (школьный уровень, единовременно, по факту проведения олимпиады):

диплом I степени – 0,3 базовой величины,

диплом II степени- 0,2 базовой величины;

диплом III степени – 0,1 базовой величины;

V – VIII классы (в течение 3 месяцев):

диплом I степени – 2 базовой величины,

диплом II степени – 1,5 базовая величина;

диплом III степени – 1 базовой величины;

конкурс исследовательских работ школьников:

районный этап (в течение 6 месяцев):

диплом I степени – 2,5 базовых величины,

диплом II степени- 2 базовых величины;

диплом III степени – 1 базовая величина;

выход в областной этап – 1 базовая величина (единовременно);

областной этап (ежемесячно, в течение 6 месяцев):

диплом I степени – 6 базовых величин;

диплом II степени - 4 базовых величин;

диплом III степени – 3 базовых величины;

выход в республиканский этап – 2 базовые величины (единовременно);

республиканский (заключительный) этап, при наличии диплома, в течение 6 месяцев (ежемесячно) – 10 базовых величин;

конкурс «Я - исследователь»:

школьный этап, участие – 0,5 базовой величины;

районный этап:

диплом I степени – 2,5 базовых величины,

диплом II степени- 2 базовых величины;

диплом III степени – 1 базовая величина;

выход в областной этап – 1 базовая величина;

областной этап, в течение 6 месяцев (ежемесячно):

диплом I степени – 5 базовых величин;

диплом II степени - 4 базовых величин;

диплом III степени – 3 базовых величины;

выход в республиканский этап – 2 базовые величины (единовременно);

республиканский (заключительный) этап, в течение 6 месяцев (ежемесячно) – 6 базовых величин;

за участие в значимых предметных конкурсах («Патриот.by», «100 идей для Беларуси», интеллектуальные турниры и др.) - от 0,5 базовой величины до 1,5 базовой величины;

областной этап (ежемесячно, в течение 6 месяцев):

диплом I степени – 5 базовых величин;

диплом II степени - 3 базовых величин;

диплом III степени – 2,5 базовых величины;

выход в республиканский этап – 2 базовые величины (единовременно);

республиканский (заключительный) этап, при наличии диплома, в течение 6 месяцев (ежемесячно) – 10 базовых величин;

за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках учреждения – до 2 базовых величин;

за эффективное участие учащихся в дистанционной олимпиаде – до 2 базовых величин, регистрацию и проведение олимпиад – до 0,5 базовых величин;

за результативное участие в физкультурно-спортивных мероприятиях (с учетом личного вклада в результат):

школьных – 0,5 базовой величины;

районных:

1 место –2 базовых величины;

2 место – 1 базовых величины;

3 место – 0,5 базовая величина;

областных:

1 место – 3 базовых величин;

2 место – 2 базовые величины;

3 место – 1 базовые величины;

за проведение занятий по развитию мотивации у учащихся – до 0,25 базовой величины за одно занятие;

за подготовка и обеспечение участия учащихся в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п.) – до 2 базовых величин.

15.1. Премия техническому и обслуживающему персоналу может быть установлена за выполнение следующих видов работ:

устранение последствий аварий, уборка снега, обкос травы – до 3 базовых величин;

качественная подготовка к новому учебному году – до 3 базовых величин;

качественное проведение ремонтных работ – до 5 базовых величин, в зависимости от вклада работника;

образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования – до 1 базовой величины;

работа по благоустройству территории – до 1 базовой величины;

работникам пищеблока:

за интенсивность и напряжённость труда – от 0,5 до 2,5 базовых величин;

за выполнение работы в шестой школьный день – 0,75 базовой величины;

водителю за интенсивность труда до 5 базовых величин.

16. Премия может быть установлена за:

за увеличение объёма работы, выполнение важных и срочных поручений – до 2 базовых величин;

за участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы учреждения (ремонт мебели, строительные работы, ремонт классов, оформление классов, коридоров, стендов, благоустройство и озеленение территории) в зависимости от объёма выполненных работ и личного вклада работника – до 4 базовых величин;

за высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе контроля на уровне:

учреждения образования – до 1 базовой величины;

района – до 1,5 базовой величины;

на уровне области – до 3 базовых величин;

ответственным на направления работы, осуществление замены отсутствующих штатных работников и выполнение их функциональных обязанностей – от 1 до 5 базовых величин;

за выполнение общественных поручений в интересах коллектива, выполнение важных (срочных) внеплановых работ (по решению руководителя, методического объединения, профкома), создание положительного имиджа учреждения образования – до 10 базовых величин.

17. Конкретные размеры премии работникам устанавливаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

18. Размер премии руководителю учреждения образования устанавливается управлением по образованию, спорту и туризму Крупского райисполкома из средств учреждения по согласованию с райкомом профсоюза на основании Положения.

V. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ СНИЖЕНИЯ РАЗМЕРА ПРЕМИРОВАНИЯ (ДЕПРЕМИРОВАНИЯ)

19. Основаниями для снижения размера премирования, депремирования до 50% являются:

19.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденное результатами контроля;

19.2. случаи детского травматизма, произошедшие во время образовательного процесса или оздоровления;

19.3. дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, повторное нарушение должностных обязанностей, подтвержденное результатами контроля);

19.4. нетактичное поведение с учащимися, законными представителями обучающихся, коллегами;

19.5. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору;

19.6. неаккуратное ведение документации;

19.7. несвоевременное прохождение медосмотров;

19.8. опоздание на работу, преждевременный уход с работы, а также самовольное оставление рабочего места;

19.9. иные основания.

20. Основаниями для снижения размера премирования, депремирования на 100% являются:

20.1. прогул без уважительной причины;

20.2. халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб;

20.3. невыполнение приказов и распоряжений руководителя учреждения образования и его заместителей, непосредственного руководителя;

20.4. грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

20.5. грубое нарушение правил охраны труда и техники безопас-ности;

20.6. невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля;

20.7. нарушение Директивы Президента Республики Беларусь № 1 от 11.03.2004 г. «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» и Директивы № 3 Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 г. «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства»;

20.8. при увольнении за виновные действия.

21. Лишение работника премии частично или полностью произво-дится в тот период, когда произошло нарушение в работе. По указанным случаям должна быть истребована объяснительная записка, издан приказ с указанием причин лишения премии, с которым должен быть ознакомлен работник под роспись.

 22. Нанимателем может быть установлен иной процент уменьшения размера премии на срок до 12 месяцев.

VI. УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ЕДИНОВРЕМЕННОГО (РАЗОВОГО) ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.

23. Единовременное (разовое) премирование производится по итогам работы за месяц (квартал) в ближайший за подведением результатов работы срок выплаты заработной платы, и могут быть установлены:

 в процентах от оклада;

 в процентах от базовой ставки;

 в абсолютных величинах;

 в базовых величинах.

 Единовременная (разовая) премия по итогам работы за месяц (квартал) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы устанавливается в % от оклада (базовой ставки), выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце .

 Показатели единовременного (разового) премирования работников по итогам работы за месяц (квартал) устанавливаются следующим образом:

|  |  |
| --- | --- |
|  23.1. работа по подготовке победителей олимпиад, научно-практических конференций, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий – до 100 % ; |  |
|  23.2. участие (результативное) в районных мероприятиях учреж-дения – до 50 %; |  |
|  23.3. участие в городских мероприятиях учреждения – до 50 %; 23.4. качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей – до 50 %; 23.5. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутри- школьного, ведомственного и других видов контроля – до 50 %. |  |

24. Плановый объем средств на премирование в расчете на месяц (нарастающим итогом) неиспользованный в текущем периоде (квартале, полугодии, за год) на цели премирования может быть направлен на повышение премии в зависимости от результатов работы согласно данного положения и максимальными размерами не ограничивается.

25. При недостающей сумме фонда премии по вышеуказанным пунктам совместным решением нанимателя и профкома размер премии изменяется, может быть выплачен в следующем за текущим месяце или, при наличии фонда надбавок за высокие достижения, выплачивается из фонда надбавок за высокие достижения.

26. Экономия средств распределяется не реже 1 раза в год в соот-ветствии с приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

Одобрено на собрании коллектива работников.

Протокол от 04.01.2024 № 1

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета

04.01.2024 № 1