

Приложение №1  
к Коллективному договору  
Государственного учреждения  
образования «Средняя школа №4  
г. Новополоцка»  
на 2022-2025гг.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
Государственного учреждения  
образования «Средняя школа №4  
г. Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ С. Г. Ходосевич  
27.02.2023

## ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании (установлении премий) работникам  
Государственного учреждения образования  
«Средняя школа №4 г.Новополоцка»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»).

1.2. Премирование производится с целью повышения творческой активности 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.

1.3. Источниками средств, направляемых на премирование, являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов работников учреждения);
- внебюджетные средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством.

1.4. Премияльная сумма, начисляемая работникам ежемесячно, включает:

ежемесячную премию, которая выплачивается всем категориям работников учреждения по каждой занимаемой должности, включая совместителей добросовестно выполняющим должностные и функциональные обязанности;

премиальные доплаты, которые выплачиваются работникам, согласно показателям премирования, за личный вклад в общие результаты труда.

1.5. Ежемесячная премия составляет:

15% оклада для работников учреждения образования, работающих на ставку и более ставки;

15% части оклада, начисляемой за фактическую нагрузку, для работников, работающих менее чем на ставку.

1.6. Премиальные доплаты определяются в процентах к окладу.

## 2. Условия и порядок премирования:

2.1. Премирование работников производится ежемесячно исходя из личного вклада в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ;

2.2. Премированию подлежат все категории работников, в том числе и совместители;

2.3. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Размер премии каждого работника определяется в пределах выделенной суммы премиальных средств, дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается;

2.5. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса). Конкретный срок выплаты премий указывается в Положении;

2.6. Премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудовых, социальных отпусков;
- повышения квалификации;
- за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата;

2.7. Работникам, вновь принятым на работу, проработавшим неполный период и уволенным по уважительным причинам, премия начисляется за фактически отработанное время;

2.8. Премирование руководителя учреждения образования осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза на основании Положения.

### 3. Показатели и размеры премирования

3.1. В учреждении образования, исходя из специфики работы, разработаны показатели, за которые могут быть премированы работники.

3.2. Размеры показателей премирования работников определяются и указываются в процентах от оклада.

Показатели премирования для всех категорий работников:

3.2.1. достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей – до 50 % оклада;

3.2.2. повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания – до 50 % оклада;

3.2.3. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся (воспитанников) – до 50 % оклада;

3.2.4. участие в работе по организации отдыха и труда учащихся в свободное от учебы время – до 30 % оклада;

3.2.5. подготовка и обеспечение участия учащихся в массовых мероприятиях с педагогическими и другими работниками (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п.) – до 50 % оклада;

3.2.6. участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции, другие мероприятия) – до 50 % оклада;

3.2.7. обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы на основе новейших достижений педагогической науки – до 50 % оклада;

3.2.8. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля – до 50 % оклада;

3.2.9. создание условий для творческого труда педагогических работников, учащихся – до 50 % оклада;

3.2.10. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы – до 50 % оклада;

3.2.11. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций – до 50 % оклада;

3.2.12. совершенствование образовательного процесса, укрепление материально-технической базы – до 50 % оклада;

3.2.13. подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися – до 50 % оклада;

3.2.14. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов – до 50 % оклада;

3.2.15. соблюдение норм служебной и профессиональной этики – до 50 % оклада;

3.2.16. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений – до 30 % оклада;

3.2.17. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году – до 50 % оклада;

3.2.18. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений – до 50 % оклада;

3.2.19. организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе – до 50 % оклада

3.2.20. за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров – до 50 % оклада;

3.2.21. результативное участие учащихся в городских, областных и республиканских этапах предметных олимпиад – до 100 % оклада;

3.2.22. за работу по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке – до 100 % оклада;

3.2.23. за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом – до 50 % оклада;

3.2.24. результативность работы занятий по интересам, факультативов – до 30 % оклада;

3.2.25. работа по подготовке победителей олимпиад, научно-практических конференций, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий – до 100 % оклада;

3.2.26. за работу по утвержденному эксперименту, работу по программе углубленного и профильного преподавания предметов – до 30 % оклада;

3.2.27. за интенсивность и напряжённость труда, за выполнение срочной и ответственной работы–до 100 % оклада:

3.2.28. организация работы по сохранности учебников – до 30 % оклада;

3.2.29. своевременное обеспечение учащихся учебниками, работа с учителями, преподавателями – до 30 % оклада;

3.2.30. за работу по поддержанию эстетического оформления рабочих мест, помещений и закреплённых территорий –до 75 %оклада;

3.2.31. обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей – до 50 % должностного оклада;

3.2.32. экономия материальных и энергетических ресурсов – до 30 % оклада;

3.2.33. подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году – до 50 % оклада;

3.2.34. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения – до 50 % оклада;

3.2.35. обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования – до 30 % оклада;

3.2.36. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования – до 30 % оклада;

#### 4. Показатели снижения премии до 50%

4.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов;

4.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения образования;

4.3. нарушение ПВТР, должностных обязанностей и инструкций по охране труда;

4.4. нарушение правил охраны труда и техники безопасности;

4.5. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору;

4.6. несвоевременное предоставление информации, сведений, отчетности, недостатки при ведении документации;

4.7. нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами;

4.8. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время;

4.9. недостатки в работе, выявленные в результате внутреннего контроля;

4.10. неаккуратное ведение и невыполнение в срок документации;

4.11. нарушение трудовой дисциплины;

4.12. нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности.

#### 5. Показатели лишения премии до 100%

(дисциплинарное взыскание, выговор)

5.1. за прогул без уважительной причины;

5.2. при невыполнении обязательств по коллективному договору;

5.3. грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка;

5.4. грубого нарушения правил охраны труда и техники безопасности;

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

5.6. серьёзные упущения в работе, системное невыполнение должностных инструкций без уважительной причины;

5.7. подтвержденные случаи нарушения общественного порядка за пределами организации;

5.8. расследованные случаи нетактичного поведения работника с учащимися, родителями, коллегами;

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

5.10. другие случаи грубого нарушения ПВТР, ОТ и других локально-нормативных документов.

6. Лишение работника премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом по учреждению с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная с работника, а приказ согласован с комитетом профсоюза и доведен работнику для ознакомления под роспись. Комитет профсоюза защищает интересы при этом только членов профсоюза.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

Государственного учреждения образования  
«Средняя школа №4 г. Новополоцка»

И. Л. Шаюнова

27.02.2023