

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ДОНЕЦКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЛИЦЕЙ  
ПИЩЕВОЙ И ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ»

РАССМОТРЕНО:

Председатель

Профсоюзного комитета

ГПОУ «Донецкий ПЛППП»

  
\_\_\_\_\_ К. И. Игнатенко

УТВЕРЖДЕНО:

Директор ГПОУ

«Донецкий ПЛППП»

 Л.А Ювко

пр. от 31.12.15 № 163  
16.09.2017 161

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о премировании работников**  
**ГПОУ «Донецкий ПЛППП»**  
(локальный акт № 20/о)

*рассмотрено*  
*на заседании пед.совета*  
*прот. от 29.08.2017 г. № 1*

г. Донецк

Настоящее Положение разработано в соответствии с Кодексом законов о труде, Законом Донецкой Народной Республики «Об оплате труда», с Постановлением № 6-4 от 18.04.2015 г. «Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы», положениями Коллективного договора.

## **Общие положения**

1.1 Положение о премировании работников ГПОУ «Донецкий профессиональный лицей пищевой и перерабатывающей промышленности» (далее — Положение) регулирует порядок и условия установления и выплаты премий работникам.

1.2 Настоящее Положение распространяется на всех работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.3 Премирование направлено на усиление мотивации к труду и профессиональному росту работников, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины, путем материального стимулирования работников за добросовестное и качественное выполнение поставленных перед ними задач, ответственное отношение к труду, обеспечение высокого уровня исполнительской и трудовой дисциплины.

1.4 Премирование работников лицея осуществляется в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда с учетом итогов работы, на основе индивидуальной оценки администрацией лицея труда каждого работника в обеспечение выполнения учебных, уставных задач и договорных обязательств.

1.5 В отдельных случаях за выполнение особо важной работы, соблюдение (сокращение) сроков выполнения работ или по случаю юбилейных и праздничных дат может быть выплачена разовая премия. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния лицея и прочих факторов, которые могут оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

1.6 Премирование производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда. Премирование не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда учреждения.

1.7 Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания в течении срока действия дисциплинарного взыскания.

## **Порядок премирования работников**

2.1 Премирование работников лицея осуществляется по результатам работы ежемесячно (ежеквартально) в пределах фонда заработной платы, утвержденного сметой, в процентах к должностному окладу, включая надбавки и доплаты.

- 2.2 Премия начисляется за период фактически отработанного времени.
- 2.3 При увольнении работника по его желанию, соглашению сторон, в порядке перевода, выхода на пенсию, сокращении штата работников и т.д., проработавшего неполный месяц премирование производится за фактически отработанное время, кроме случаев полного депремирования.
- 2.4 Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:
- временной нетрудоспособности;
  - социальных отпусков;
  - трудовых отпусков;
  - отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
  - повышения квалификации, учебы;
  - другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.
- 2.5 Премия выплачивается не позже срока выплаты зарплаты за месяц, следующего за отчетным периодом, за который начислена премия.
- 2.6 Конкретные размеры премий, выплачиваемые работникам учреждений с учетом объемов и качества выполняемых работ и не должны превышать 50% оклада.
- 2.7 Основанием для начисления и выплаты премии являются представления о выполнении показателей и условий премирования за соответствующий период:
- по административно-управленческому персоналу – руководителем учреждения;
  - по педагогическому и учебно-вспомогательному персоналу - заместителями директора по учебно-воспитательной работе;
  - по обслуживающему персоналу – завхозом.
- 2.8 Окончательное решение о премировании принимается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом. Решение оформляется приказом.
- 2.9 Приказы подлежат обязательному ознакомлению с ними работников. Начисление премии проводится в обстановке полной гласности.
- 2.10 Руководителю образовательного учреждения и его заместителям премия выплачивается на основании решения вышестоящего органа в пределах имеющихся средств на оплату труда (на основании приказа Министерства образования и науки ДНР).

## **Показатели премирования работников**

### ***3.1 Минимальный уровень премии педагогическим работникам повышается за:***

- Ø высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутрилицеевского, ведомственного и других видов контроля
- Ø участие в профессиональных конкурсах
- Ø выполнение разовых поручений в интересах трудового коллектива, не предусмотренных должностными обязанностями
- Ø работа членов педагогического коллектива по подготовке конкурсов, соревнований и других мероприятий

- Ø проведение открытого мероприятия
- Ø за качественную продолжительную замену педагогических занятий
- Ø достижение учащимися, воспитанников высоких показателей, рост качества образованности;
- Ø участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предмета;
- Ø высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий;
- Ø организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж лица у учащихся, родителей, общественности;
- Ø отсутствие пропусков учащимися уроков без уважительной причины,
- Ø применение на уроке и на занятиях информационных технологий;
- Ø высокое качество методической работы;
- Ø высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- Ø образцовое содержание и развитие кабинета;
- Ø высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе совещаний и т.д.);
- Ø организацию сотрудничества с родителями;
- Ø подготовку информационных материалов для сайта лица;
- Ø дополнительные занятия с обучающимися;
- Ø организацию профессиональной ориентации с учащимися;
- Ø представление своего педагогического или управленческого опыта в печати наставничество.

### **3.2 Минимальный уровень премии техническим работникам повышается за:**

- Ø работникам технического и обслуживающего персонала за образцовое состояние закрепленных участков (рабочих мест), исполнение функциональных обязанностей;
- Ø своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности и охраны труда;
- Ø содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;
- Ø качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства;
- Ø выполнение дополнительного объема работ;
- Ø проявление личной инициативы в выполнении порученной работы;
- Ø работу без аварий и происшествий.

### **3.3 Минимальный уровень премии понижается за:**

- несвоевременное прохождение медицинских осмотров;
- невыполнение приказов и распоряжений по учреждению ;
- недостатки в ведении документации;
- невыполнение Правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей и инструкций по охране труда;

- систематическое отсутствие без уважительной причины на педсоветах, совещаниях;
  - невыход на замену без предупреждения администрации;
  - невыполнение санитарно-гигиенических норм и правил охраны труда;
- При объявлению работнику замечания минимальный уровень премии уменьшается на 50%.

**3.4 Полное депремирование предусматривается при объявлению работнику выговора в следующих случаях:**

- прогул, непроведение уроков без предупреждения;
- грубое нарушение правил охраны труда по вине сотрудника, повлекшее за собой последствия (травма, материальный ущерб);
- серьезные упущения в работе, систематическое невыполнение должностных инструкций без уважительной причины;
- расследованные и подтвержденные случаи нетактичного поведения работника с учащимися, родителями;
- нахождение на работе в нетрезвом состоянии;
- халатное отношение к хранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб.

**4 Заключительные положения**

4.1. Помимо условий, перечисленных в настоящем Положении, факторами, влияющим на премирование, является финансовое состояние. Учитывая данные факторы, при отсутствии средств на эти цели лицей оставляет за собой право не выплачивать премиальные.

4.2 Положение принимается на общем собрании коллектива образовательного учреждения «О введении в действие Положения о премировании».

4.3 Положение является Приложением к Коллективному договору.

4.4 Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения всех работников.