

**Государственное бюджетное общеобразовательное
учреждение школа №665
Красногвардейского района Санкт-Петербурга
«Школа здоровья и индивидуального развития»**
195030, Санкт-Петербург, ул. Отечественная, д.10 тел/факс: 8(812) 417-23-61

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГБОУ школа №665
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
«Школа здоровья и
индивидуального развития»
С.А. Тихашин
Приказ № 151-о/д от 24.10.2025 г.



ПРИНЯТО

решением Педагогического совета
ГБОУ школа №665
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
«Школа здоровья и
индивидуального развития»
протокол № 20 от 24.10.2025 г.

Тихашин Сергей
Анатольевич

Подписано цифровой
подписью: Тихашин
Сергей Анатольевич

**Положение
по премированию работников
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
школы №665
Красногвардейского района Санкт-Петербурга
«Школа здоровья и индивидуального развития»
(новая редакция)**

Санкт-Петербург
2025

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение по премированию работников Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Красногвардейского района Санкт-Петербурга «Школа здоровья и индивидуального развития» определяет порядок надлежащего оформления и выплаты премий работникам учреждения

1.2. Положение по премированию работников Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Красногвардейского района Санкт-Петербурга «Школа здоровья и индивидуального развития» вводится с целью повышения эффективности работы каждого работника, структурных подразделений учреждения, материальной заинтересованности работников учреждения в получении максимального эффекта от своей деятельности.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными актами.

1.4. Настоящее Положение принимается на Педагогическом совете и утверждается директором ГБНОУ «Школа здоровья и индивидуального развития» Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

1.5. Положение распространяется на всех работников, состоящих в штате учреждения, а также на работников, принятых на временную работу в учреждение, за исключением работающих в учреждении по договорам гражданско-правового характера.

1.6. Основанием для начисления премии являются данные бухгалтерской, статистической отчетности и оперативного учета, педагогической отчетности, отчетности подразделений по направлениям работы.

1.7. Премия начисляется за фактически отработанное время на должностной оклад (тарифную ставку).

Премия работникам учреждения начисляется также на доплаты и надбавки к тарифной ставке, к должностному окладу, выплачиваемые в соответствии с действующим российским законодательством за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение работы временно отсутствующего работника, за работу в сверхурочное, ночное и вечернее время, в выходные и праздничные дни.

1.8. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом в Вооруженные силы РФ, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, сокращением численности или штатов и по другим уважительным причинам, выплата премии производится за фактически отработанное время в данном

учетном периоде. В остальных случаях премия не выплачивается.

Работникам учреждения, вновь поступившим на работу, премия за отработанное время в первом месяце работы выплачивается в том случае, если фактически отработанное время в календарном месяце составляет не менее половины расчетного периода.

1.9. Премия работникам учреждения выплачивается в день выдачи заработной платы в месяц, следующий за отчетным.

2. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Списки на премирование составляются на основании представления руководителя структурного подразделения, в котором работает работник.

2.2. Комиссия по установлению стимулирующих выплат, выплат компенсационного характера, материальной помощи и премированию работников Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Красногвардейского района Санкт-Петербурга «Школа здоровья и индивидуального развития» принимает решение о премировании работников учреждения.

2.3. На основании решения Комиссии по установлению стимулирующих выплат, выплат компенсационного характера, материальной помощи и премированию работников директор учреждения издает приказ о премировании.

2.4. Директор учреждения имеет право вносить мотивированные изменения и дополнения в представленные для утверждения списки, как по составу, так и по размеру премий.

2.5. Премирование работников осуществляется из фонда надбавок и доплат, в пределах установленного фонда доплат и надбавок и фонда экономии заработной платы отдельно по каждому структурному подразделению.

2.6. Премия выплачивается только тем работникам, которые в отчетном периоде выполнили показатели премирования.

2.7.. Полное или частичное лишение премии производится за тот расчетный период, в котором были совершены нарушения, упущения в работе или поступило сообщение о них. Если упущения в работе обнаружены после выплаты премии, то лишение производится за тот расчетный период, в котором обнаружены эти упущения.

2.8. Премии могут устанавливаться в процентном соотношении к должностному окладу (тарифной ставке) и(или) в абсолютных размерах.

2.9. Выплата премии осуществляется в сроки выплаты заработной платы.

2.10. Споры, возникающие при выплате премии, решаются в установленном законодательством порядке.

3. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

Работники управления (администрации) организации премируются за результаты работы структурного подразделения или учреждения в целом.

Специалисты, служащие и руководящие работники основных подразделений премируются за результаты работы этих подразделений.

Возможно премирование к профессиональным и общероссийским праздникам.

Для административных работников:

1. Высокие показатели работы структурного подразделения по направлению работы работника;
2. Достижения в области профессиональной деятельности:
Участие и победы на конкурсах;
3. Активная позиция работника в области повышения своей квалификации;

Для педагогических работников:

1. Высокие показатели педагогической деятельности учителя на отчетный период:
Наличие хороших показателей учебной деятельности учащихся;
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;
Ведение кружков по направлению работы;
2. Достижения педагога в области профессиональной деятельности:
Участие и победы на конкурсах;
3. Активная позиция педагога в области повышения своей квалификации;
4. Активное участие педагога в мероприятиях учреждения (методические объединения, педагогические советы, выездные мероприятия и и т.п.);
5. Активная позиция педагога в воспитательной работе учащихся.
Участие в выездных мероприятиях;
Организация воспитательной работы в своем классе.
6. Высокий профессионализм и качество выполняемой работы.

Для хозяйственного персонала:

Высокие показатели работы.