

к Коллективному договору  
ГБСУ КО ПОО «Советский техникум-интернат»  
на 2025-2028 г.г. от 18 марта 2025г.

Согласовано:

Председатель Совета Органа  
общественной самодеятельности

  
В.Р.Сайфуллина  
«23» июня 2026г.

Утверждаю:

директор ГБСУ КО ПОО  
«Советский техникум-интернат»

  
И.Р.Шилина  
«23» июня 2026г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

**о премировании и оказании материальной помощи работникам  
государственного бюджетного социального учреждения  
Калининградской области профессиональной образовательной  
организации «Советский техникум-интернат»**

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании сотрудников государственного бюджетного социального учреждения Калининградской области профессиональной образовательной организации «Советский техникум-интернат» (далее по тексту – «Положение») разработано в соответствии с нормами Трудового и Налогового кодексов РФ и другими нормативными актами.

1.2. Положение направлено на повышение материальной заинтересованности в результатах своего труда, повышение ответственности, создание условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения эффективности и качества труда.

1.3. Положение устанавливает порядок и условия материального поощрения работников государственного бюджетного социального учреждения

Калининградской области профессиональной образовательной организации «Советский техникум-интернат» (далее – Учреждение).

**1.4.** Настоящее Положение распространяет свое действие на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя: оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные локальными нормативными актами.

**1.5.** Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения учреждением уставных задач и договорных обязательств, достижения учреждением устойчивого финансового положения и роста эффективности финансово-хозяйственной деятельности.

**1.6.** Премирование работников по результатам их труда зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния Учреждения и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.

## **2. Виды, размер и источники премиальных выплат**

**2.1.** В целях поощрения работников Учреждения по итогам работы выплачиваются премиальные выплаты, установленные в соответствии с Положением:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за год (из экономии фонда оплаты труда);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

**2.2.** Премиальные выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются работнику Учреждения с учетом критериев оценки и показателей депремирования изложенных в Приложении № 1 к данному Положению.

**2.3.** Размер выплаты за текущий месяц определяется путем сложения количества баллов по критериям оценки за отчетный период. Суммарное количество баллов равно процентам от минимального должностного оклада по

соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов. Работникам Учреждения, работающим неполное рабочее время, размер премии начисляется пропорционально отработанному времени.

**2.4.** Выплата премий по итогам работы за год, при условии образовавшейся экономии фонда оплаты труда, осуществляется в процентном отношении к должностному окладу. При недостатке фонда оплаты труда расчетный размер премии уменьшается в пределах имеющихся средств по каждой группе работников.

Премия по итогам работы за год при наличии финансовых средств устанавливается работникам Учреждения с учетом разработанных критериев оценки (Приложение 3 к настоящему Положению).

Размер определяется исходя из 1% за каждый балл, сумма набранных баллов отражается в специальных протоколах оценки труда работника. На основании протокола Комиссии готовится приказ руководителя Учреждения.

Премия выплачивается в полном объеме работникам, проработавшим полный год, вновь принятому работнику премия выплачивается пропорционально отработанному времени в расчетном периоде.

**2.5.** Ежемесячная премия не выплачивается:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

Ежемесячная премия выплачивается в сниженном размере:

- работникам, имеющим дисциплинарное взыскание.

Снижение размера премии в связи с дисциплинарным взысканием применяется только к тем премиям, которые начисляются за период, когда к работнику было применено взыскание. При таком снижении размер месячной заработной платы сотрудника не должен уменьшаться более чем на 20%.

**2.6.** Премия по итогам работы за год не выплачивается:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- работникам, уволенным в течение года по инициативе работника (по собственному желанию) (ст.80 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ), по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ), по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (работодателя (ст.83 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ).

**2.7.** Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. При премировании за выполнение важных и срочных работ учитывается:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации региональных целевых программ, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- непосредственное участие в подготовке Учреждения к новому учебному году;
- непосредственное участие в подготовке Учреждения к осенне-зимнему сезону;
- непосредственное участие в качественной подготовке и прохождении аккредитации Учреждения;
- проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Размер премии не ограничен.

**2.8.** Премия для молодых специалистов выплачивается 1 раз в год в размере не более одного должностного оклада в течение первых 3 лет работы пропорционально отработанному времени.

К числу молодых специалистов относятся лица, окончившие учреждения среднего или высшего профессионального образования и впервые поступившие на работу по полученной специальности ("Специалист по социальной работе", "Специалист по реабилитации в социальной сфере", "Социальная работа", "Психология", "Педагогика", "Педагогика и психология", "Социальная педагогика") в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

Премия для молодого специалиста выплачивается при выполнении следующих критериев:

- отсутствие дисциплинарных взысканий в течение года;
- своевременное выполнение поручений в рамках должностных обязанностей.

**2.9.** Премия заместителям руководителя, главному бухгалтеру за организацию работ по оказанию платных услуг выплачивается в размере 2% от поступившей суммы доходов от оказания платных услуг с учетом страховых взносов.

Данная премия выплачивается ежеквартально за фактически отработанное время на основании приказа руководителя Учреждения.

**2.10.** Допускается одновременно введение нескольких видов премий за разные периоды работы (премия по итогам работы за месяц и премия по итогам работы за год и т.п.).

**2.11.** Премияльные выплаты производятся по приказу руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения, формируемого на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на оказание государственных услуг (выполнение работ), за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, средств от взимания платы за предоставление социальных услуг, направляемых Учреждением на оплату труда работников, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;
- руководителям структурных подразделений Учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителей;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

**2.12.** Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, на основании приказов Министерства социальной политики Калининградской области.

**2.13.** Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются в трудовом договоре (эффективном контракте)

(дополнительном соглашении к трудовому договору (эффективному контракту) руководителя Учреждения Министерством социальной политики Калининградской области.

### **3. Порядок утверждения, начисления и выдачи премиальных выплат**

**3.1.** Премирование сотрудников Учреждения производится на основании представленных расчетов и/или служебных записок и приказа (приказов) руководителя Учреждения, устанавливающего размер премиальной выплаты каждому работнику.

**3.2.** Основанием для издания приказа о единовременном премировании работников является мотивированная служебная записка руководителя структурного подразделения.

**3.3.** Руководитель имеет право снизить размер премиальной выплаты отдельным работникам за неисполнение или ненадлежащее исполнение работниками по их вине возложенных на них трудовых обязанностей. Основанием для снижения размера премиальной выплаты является приказ о наложении дисциплинарного взыскания на работника в расчетном периоде.

**3.4.** Премииальные выплаты проводятся в текущем месяце, одновременно с выплатой заработной платы.

**3.5.** Премииальные выплаты, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпускных, пособий по временной нетрудоспособности и пр.

### **4. Порядок и условия выплат материальной помощи**

**4.1.** Работникам Учреждений на основании соответствующего заявления в связи с уходом в ежегодный основной оплачиваемый отпуск оказывается единовременная материальная помощь в размере одного должностного оклада в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на текущий год. Данная выплата не является выплатой социального характера.

**4.2.** Порядок и условия выплаты материальной помощи руководителю Учреждения устанавливаются приказом Министерства социальной политики Калининградской области.

Материальная помощь вновь назначаемым в текущем календарном году работникам Учреждения выплачивается пропорционально отработанному времени в расчетном году.

**4.3.** Дополнительно материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников, продолжительной болезнью сотрудника, тяжелым материальным положением, с выходом на пенсию и т.д. с приложением соответствующих документов (например, справка о смерти близкого родственника, врачебных документов, подтверждающих факт болезни, рецептов, товарных чеков на лекарства, а также иных документов о наличии особых обстоятельств).

В случае смерти работника может выплачиваться материальная помощь членам его семьи при предоставлении оригинала свидетельства о смерти и документов, подтверждающих отношение заявителя к членам семьи умершего работника. Данная выплата является выплатой социального характера.

**4.4.** Материальная помощь работникам Учреждения может выплачиваться за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда Учреждения, как за счет бюджетных, так и внебюджетных средств.

**4.5.** Выплата материальной помощи производится в сроки выплаты заработной платы или ухода в отпуск.

**4.6.** Выплата материальной помощи производится на основании приказа руководителя Учреждения.

## **5. Заключительные положения**

**5.1.** Контроль за исполнением настоящего Положения осуществляется руководителем Учреждения.

**5.2.** Учреждение имеет право дополнять и изменять статьи настоящего Положения, не противоречащие действующему законодательству. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются приказом руководителя Учреждения. Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат

утверждению руководителем Учреждения (с учетом мнения представительного органа).

**5.3.** Настоящее Положение вступает в силу с момента его введения в действие соответствующим приказом и действует до его отмены.

**От работодателя**  
Директор ГБУ КО ПОО  
«Советский техникум-интернат»



\_\_\_\_\_  
И.Р. Шилина

**От Работников**  
Председатель Органа  
общественной самодеятельности

\_\_\_\_\_  
В.Р.Сайфуллина