



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ТСОШ №1
И.Н. Забураева
Пр. № 102 от 29.10.2021г.

Положение о премировании работников МБОУ Тацинской СОШ № 1

Статья 1. Цели и задачи Положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст. 191 Трудового кодекса Российской Федерации и определяет условия и порядок премирования работников МБОУ Тацинская СОШ № 1

2. Положение принимается с целью обеспечения материального стимулирования работников и направлено на повышение ответственности при выполнении ими своих функциональных обязанностей, развитие их творческой инициативы, повышение качества труда и роста профессионального мастерства.

Статья 2. Виды премий.

1. Работникам школы выплачиваются следующие виды премий: премия по текущему премированию за календарный период, премия по итогам работы за год, также разовое премирование за высокие показатели, достигнутые в профессиональной деятельности.

Статья 3. Источники премирования.

1. Учреждения образования, финансируемым за счет средств районного бюджета, предусматривается фонд стимулирующих выплат в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, в том числе 1,5% на премирование руководителя организации и его заместителей, тарифным ставкам и выплатам компенсационного характера, предусмотренным разделом 3 настоящего приложения.

2. Данные средства используются на премирование работников по результатам работы за определенный период (месяц, квартал, год). Система премирования разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников ПК.

Статья 4. Показатели премирования.

1. Показатели премирования делятся на основные и дополнительные.

2. Основные показатели премирования определяют право работника образовательного учреждения на премию. В случае если результаты работы работника образовательного учреждения не достигают основных показателей премирования, то право на премию не возникает. Дополнительные показатели премирования влияют на размер начисляемой премии в сторону ее увеличения.

3. Для работников образовательного учреждения устанавливаются основные показатели премирования:

- выполнения плана работы образовательного учреждения с соблюдением сроков исполнения;

- качественное и в полном объеме выполнение функциональных обязанностей согласно должностным инструкциям;

- обеспечение охраны труда и техники безопасности на уроках и внеклассных мероприятиях;

- качественное и оперативное выполнение важных поручений;

- сохранность вверенного оборудования и имущества, технических средств и наглядных пособий;

- активное участие в проводимых муниципальных мероприятиях;

- разрешение конфликтных ситуаций с учащимися и родителями;

-образцовое содержание кабинета;

-высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, ведение журналов, ведение личных дел);

-проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу.

4. Перечень дополнительных показателей, влияющих на размер начисленной текущей премии и их критерии:

1. Ведение учетной документации и оформление листков временной нетрудоспособности.

2. Высокие показатели в учебной и воспитательной работе.

3. Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий на школьном и районном уровнях.

4. Участие и занятие призовых мест в районных и областных олимпиадах, соревнованиях, конкурсах. Активное участие в работе педсоветов, методистов.

5. Выполнение поручений не входящих в должностные обязанности.

6. Напряженность и интенсивность труда, связанных с большим объемом работ.

7. Творческий и рациональный подход к работе, организация и проведение утренников, вечеров, походов, экскурсий за пределы станицы, района.

Статья 5. Размер премии.

1. Начисление и выплата ежемесячной премии осуществляется в текущем месяце за прошедший. Размер премии по результатам работы за месяц определяется фиксированной суммой в рублях.

Ежемесячная премия начисляется за фактически отработанное время.

Лицам, вновь принятым на должность и отработавшим неполный месяц, премия может быть выплачена пропорционально отработанному времени при наличии ходатайства заместителя руководителя образовательного учреждения.

По результатам работы за год премия выплачивается на основании приказа руководителем образовательного учреждения.

Годовая премия не выплачивается работникам, не отработавшим в образовательном учреждении полный календарный год и уволенным по отрицательным мотивам.

Лицам, которые не отработали календарный год по уважительным причинам:

- в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы;
- переводом на другую работу;
- поступлением в учебные заведения;
- окончанием срочного трудового договора;
- сокращением численности или штата;

- уходом на пенсию, по результатам работы за год может быть произведена выплата вознаграждения пропорционально отработанному времени, при наличии ходатайства заместителя руководителя образовательного учреждения.

2. Премирование может производиться по результатам выполнения разовых поручений. При этом размер премии определяется в зависимости от личного вклада работников образовательного учреждения в пределах выделенных ассигнований по фонду заработной платы.

3. Работники образовательного учреждения могут быть лишены премии частично или полностью с учетом имеющихся дисциплинарных взысканий.

Ответственный за ведение кадровой работы готовит приказ руководителя образовательного учреждения о премировании, которое после принятия направляется в бухгалтерию для учета и начисления премий.

4. Бухгалтерия производит начисление и выплату премии работникам, имеющих дисциплинарные взыскания, при наличии письменного распоряжения руководителя, наложившего взыскания о его снятии, либо по истечении одного года со дня наложения взыскания.

5. Премии, выплачиваемые согласно настоящему Положению, учитываются при счислении средней заработной платы работников образовательного учреждения.

Статья 6. Основания не начисления премии.

Премия не начисляется в случае:

- если результаты работы работника образовательного учреждения не достигли основных показателей премирования;
- при увольнении работника по собственному желанию в отчетном периоде без уважительных причин или за виновные действия;
- обнаружения приписок, искажения отчетности, повлиявших на конечный результат деятельности учреждения, в том числе финансовой;
- не обеспечения сохранности имущества;

Статья 7. Премирование по результатам работы за год.

1. Премирование по итогам работы за год рассматривается заместителем руководителя образовательного учреждения в соответствии с распределением должностных обязанностей. Основанием для назначения премии являются отчет заместителя о выполнении годового плана работы и представление о результатах работы за год.

2. Право на премию по итогам года имеют также работники, проработавшие полный календарный год.

Статья 8. Разовое премирование.

1. Разовое премирование осуществляется на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

2. Рассмотрения разового премирования производится руководителем образовательного учреждения по ходатайству заместителя руководителя образовательного учреждения. Решение о премировании носит персональный характер об отдельных работниках, за выполнение разовых и иных поручений особой важности и сложности.

3. Основанием для проведения разового премирования могут являться результаты выполнения разовых и иных поручений особой важности и сложности.