



Положение о премировании.

Статья 1. Цели и задачи Положения.

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст.191 Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г № 273 –ФЗ, п. 4 разделов 1,2 «Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Углегорской средней общеобразовательной школы» и определяет условия и порядок премирования работников МБОУ Углегорской СОШ, филиала МБОУ Углегорской СОШ д/с «Вишенка» (далее – Учреждение).
2. Положение принимается с целью обеспечения материального стимулирования работников Учреждения и направлено на повышение их ответственности при выполнении ими своих функциональных обязанностей, развитие их творческой инициативы, повышение качества труда и роста профессионального мастерства.

Статья 2. Порядок принятия и срок действия Положения.

1. Положение разрабатывается администрацией Учреждения при участии профсоюзной организации; обсуждается, принимается, корректируется на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом директора школы.

Статья 3. Виды премий.

1. Выплачиваются следующие виды премий: премия по текущему премированию за календарный период (месяц, квартал, год) с учетом исполнения должностных обязанностей, установленных по занимаемой должности. В связи с окончанием финансового года премия по текущему премированию за декабрь, за IV квартал, за год выплачивается в декабре.
2. Разовое премирование за высокие показатели, достигнутые в профессиональной деятельности.

Статья 4. Источники премирования.

1. Премии выплачиваются за счет средств субвенции в пределах фонда заработной платы Учреждения.

Статья 5. Размер премии.

1. Размер премии не зависит от стажа работы, объёма нагрузки.
2. При изменении должностных окладов начисление премиальных выплат производится с учетом установленных окладов за фактически отработанное время.
3. Предложения по количественным показателям премирования по итогам каждого месяца представляются заместителями директора по УВР и ВР, заведующим филиалом, руководителями методических объединений.
4. Премия выплачивается одновременно с выплатой заработной платы, включается в средний заработок в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.
5. Лицам, вновь принятыми на должность и отработавшим неполный месяц, премия выплачивается пропорционально отработанному времени при наличии ходатайства заместителя руководителя образовательного учреждения.
6. Размер премии устанавливается персонально каждому работнику руководителем образовательного учреждения.
7. Премии, выплачиваемые согласно настоящему Положению, учитываются при исчислении средней заработной платы работников образовательного учреждения.

Статья 6. Показатели премирования.

1. Показатели премирования делятся на основные и дополнительные.
2. Основные показатели премирования определяют право работника на премию. В случае если результаты работы работника образовательного учреждения не достигают основных показателей премирования, то права на премию не возникает. Дополнительные показатели премирования влияют на размер начисляемой премии в сторону её уменьшения.
3. Для работников Учреждения устанавливаются основные показатели премирования:

№ п/п	Основные показатели премирования	Количество баллов
1	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;	До 10 баллов
2	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;	До 10 баллов
3	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;	До 10 баллов
4	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;	До 10 баллов
5	Соблюдение исполнительской дисциплины;	До 10 баллов

6	обеспечение сохранности муниципального имущества и другое.	До 10 баллов
---	--	--------------

4. Дополнительные показатели, влияющие на размер начисленной текущей премии в сторону её уменьшения.

№ п/п	Наименование показателей	Количество баллов
1	Нарушение Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины.	-5
2	Срыв по вине работника мероприятий школы, а также подготовка не на должном уровне конкретных заданий и поручений.	-5
3	Невыполнение в установленный срок заданий и поручений администрации школы.	-3
4	Наличие выявленных нарушений по результатам проверок.	-3

Статья 7. Порядок премирования работников.

1. В число премируемых входят все работники Учреждения включая совместителей. Премия, начисляемая одному работнику, максимальными размерами не ограничивается. Общая сумма премий, выплачиваемая работникам учреждения, не должна превышать установленного фонда премирования. Премия начисляется в рублях в фиксированной сумме.
2. Работники школы могут быть не представлены к премированию.
3. Основанием для выплаты премии является приказ руководителя учреждения. Приказ о начислении премии издается на основании решения экспертного совета по представлениям директора по УВР и ВР, заведующего филиалом.
4. Размер премии каждому работнику определяется в зависимости от личного вклада работника в общие результаты школы, с учетом количества критериев оснований для премирования (статья 6) у каждого работника, количества премируемых и средств премиального фонда.
5. Премии не выплачиваются за время нахождения работников в отпуске, а так же за дни нетрудоспособности по больничному листу.
6. Премии работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, начисляются при наличии письменного распоряжения руководителя о снятии взыскания либо по истечении одного года со дня наложения взыскания.

7. Премирование руководителя учреждения производится приказом заведующего Отдела образования Администрации Тацинского района Ростовской области.

Статья 8. Основание не начисления премии.

Премия не начисляется в случаях:

- 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;
- появления на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения.

Статья 9. Премирование по результатам работы за год.

1. Премирование по итогам работы за год рассматривается заместителем руководителя образовательного учреждения, заведующим филиалом» в соответствии с распределением должностных обязанностей.
Основанием для назначения премии являются отчет заместителя, заведующего филиалом о выполнении годового плана работы и представление о результатах работы за год.
2. Право на премию по итогам года имеют работники, проработавшие полный календарный год.