

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 5 г. Надыма»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МОУ
СОШ № 5

ПРОФСОЮЗНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ
МОУ С.Ф.С. Сандрова

29.10.2018

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО
решением собрания
трудового коллектива
протокол от 29.10.2018г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МОУ «СОШ № 5
г.Надыма»

Т.У. Гаттарова
Приказ от 30.10.2018 № 381

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников

МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 5 г. Надыма»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников (далее-Положение) МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 5 г. Надыма» (далее - Школа) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», в соответствии с Постановлением Администрации муниципального образования Надымский район от 08.06.2018 № 333 "Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Департамент образования Администрации муниципального образования Надымский район», Коллективным договором школы, Уставом школы, в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления материальной заинтересованности в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, мотивации работников школы к повышению качества образовательного процесса.

1.2. Распределение премий работникам Школы производится постоянно действующей комиссией по согласованию с председателем профсоюзного комитета по представлению заместителей директора по УВР, руководителей методических объединений, заместителя директора по АХЧ.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием Школы, на работников Школы, работающих по основному месту (без учета внешних совместителей и работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет). Решением постоянно действующей комиссии для установления выплат стимулирующего характера работникам школы может быть принято решение о премировании внешних совместителей и работников, находящихся в отпуске по уходу до 3 лет.

1.4. Премии работникам Школы устанавливаются приказом директора школы, максимальными размерами не ограничиваются.

2. Условия премирования.

2.1. Премия - денежная выплата работнику, стимулирующая заинтересованность в результатах труда.

2.2. Премирование производится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год при наличии оснований, в частности личного вклада работников в обеспечение выполнения школьных уставных задач и договорных обязательств. Ограничений по количеству

2.3. Премирование работников производится при наличии средств в фонде заработной платы. Источником финансирования расходов, связанных с премированием, является экономия фонда оплаты труда, утвержденная бюджетной сметой образовательной организации или внебюджетные источники финансирования Школы.

2.4. Предложение о виде премирования выносит директор Школы по согласованию суммы общего премирования с экономистом по заработной плате Централизованной бухгалтерией Департамента образования Администрации МО Надымский район. Размер индивидуального премирования сотрудников определяется постоянно действующей комиссией на основаниях указанных в разделе 3 настоящего Положения.

2.5. Решение о виде и размере премирования работников на основании протокола постоянно действующей комиссией, оформляется приказом директора Школы. Размер премии к профессиональному праздник «День Учителя» соответствует нагрузке сотрудника на момент издания приказа.

2.6. Премирование может осуществляться в отношении работников Школы:

- по итогам работы за учебный период: учебную четверть, учебный год;
- по итогам работы за календарный период (месяц, квартал, полугодие);
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами;
- премии к юбилейным датам работников, достигших возраста 50 или 55, и т. д. каждые пять лет. Премирование выплачивается по заявлению работника, единоразово. Работники, получившие премию к юбилейной дате единожды, повторно претендовать на премию не могут. Сумма премирования 5000 рублей;
- в связи с выходом на пенсию и прекращением по этому случаю трудовой деятельности. Премирование выплачивается по заявлению работника, единоразово. Сумма премирования 10000 рублей.

2.7. Премия выплачивается в сроки выдачи заработной платы, следующего за отчетным периодом.

3. Основания премирования

3.1. Основаниями премирования работников являются:

- досрочное, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых работ и внеплановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие нарушений законодательства контролирующими органами;
- внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на ее результате;
- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- качественное выполнение срочных, особо важных и непредвиденных работ (мероприятий), в том числе не входящих в должностные обязанности работника;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для Школы;
- достижение высоких конечных результатов Школы, в результате внедрения новых форм и методов работы;

-большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка.

4. Перечень нарушений в работе, при которых работник не может быть премирован

4.1 Перечень нарушений, упущений в деятельности, при которых работники не могут быть премированы:

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;
- нарушение требований трудового законодательства и локальных актов образовательного учреждения;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- случаи детского травматизма во время пребывания в школе;

4.2. Премирование работников, допустивших дисциплинарные проступки, не допускается в течении действия дисциплинарного взыскания.

5. Заключительные положения

5.1. В состав средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д. входят премии, предусмотренные к профессиональному празднику «День Учителя», премии по итогам работы за квартал, год. Единовременные выплаты – премии, установленные за месяц, премии к юбилейным датам работников, премии в связи с выходом на пенсию, премии к знаменательными или юбилейными датам состав заработной платы не входят.

5.2. В соответствии со статьёй 255 Налогового кодекса РФ расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим положением, относятся к расходам на оплату труда.