



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МАОУ СОШ № 9

Т.В. Бабушкина

Приказ от « 07 » 20 16 г.

Принято с учетом мнения Председателя профсоюзного комитета МАОУ СОШ № 9

Г.А. Захарова

« 14 » 01 20 16 г.

**Положение
о премировании работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя
общеобразовательная школа № 9**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и премировании (далее - Положение) распространяется на работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №9 п. Нейво-Рудянка (далее - Школа).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим Трудовым и Налоговым кодексами Российской Федерации, уставом Школы и внутренними документами организации, коллективным договором, заключенным между Школой и ее работниками.

1.3. Настоящее Положение имеет целью повышение мотивации к труду работников Школы, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда: выполнении плановых заданий, совершенствовании образовательного процесса, творческом и ответственном отношении к труду, проявлении инициативы, дисциплинированности, ответственности работников.

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

1.3. Под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх оплаты труда, включающей оклад и надбавки, установленные штатным расписанием Школы.

1.5. Премирование работников по результатам их труда зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния Школы и других факторов.

2. Виды премий и источники их выплаты

2.1. В организации предусматривается текущее и единовременное премирование. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц (квартал) в случае достижения работником высоких производственных показателей (показателей эффективности) при одновременном безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором. При этом под высокими производственными показателями в данном положении понимаются показатели в соответствии с главой 6 положения об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9.

2.2. Единовременное премирование может осуществляться в отношении любого работника организации:

2.2.1. По итогам успешной работы Школы за год:

Премия по итогам работы за год устанавливается в размере 3 % от среднемесячного заработка, рассчитанного за год (если работник работает менее года, то среднемесячный заработок рассчитывается исходя из тех месяцев, которые он работает). Премия за год рассчитывается не позднее 15 декабря и выплачивается не позднее 25 декабря года следующего за премиальным.

2.2.2. За выполнение дополнительного объема работ в размере 30% от оклада;

2.2.3. За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства до 20% от оклада;

2.2.4. За разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, до 20% от оклада;

2.2.5. В связи с юбилейными датами (50, 55 лет и далее каждые пять лет).

Юбилейная выплата денежной премии производится исходя из стажа непрерывной работы в Школе:

- при стаже работы до 5 лет – 15% оклада;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 30% оклада;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 45% оклада;
- при стаже работы более 15 лет – 65% оклада.

2.2.6. За многолетний труд на предприятии в связи с выходом на трудовую пенсию по старости.

При увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости производится выплата выходного пособия, размер которой определяется исходя из стажа непрерывной работы в Школе (исходя из ставки за 18 часов для педагогических работников, либо должностного оклада):

- при стаже работы до 5 лет – 15% оклада;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 30% оклада;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 45% оклада;
- при стаже работы более 15 лет – 65% оклада.

Изменение размера премии определяется руководителем с учетом личного трудового вклада.

2.2.7. При увольнении в связи с сокращением штата или в случае реорганизации предприятия денежное (выходное) пособие выплачивается в соответствии со ст. 178 ТК РФ;

2.3. Премии, предусмотренные пп. 2.2.5 и 2.2.6, выплачиваются за счет экономии ФОТ, или дополнительных поступлений от приносящих доход видов деятельности, и в расчет среднего заработка не включаются выплата выходного пособия.

3. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий

3.1. Премирование работников организации осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности Школы.

3.2. Размер текущих премий работников Школы может устанавливаться в объеме до 40% от величины ежемесячного или квартального ФОТ по представлению комиссии по распределению стимулирующих выплат.

3.3. Размер единовременной премии определяется для каждого работника директором (заместителем директора) в твердой сумме или в процентах от заработной платы по представлению заведующего хозяйством, заведующего производством, руководителя ШМО и пр. и не лимитируется.

3.4. Максимальный размер материального поощрения работников не ограничивается и зависит только от финансового положения Школы.

3.5. Премирование работников Школы производится на основании приказа директора (заместителя директора), устанавливающего размер премии каждому работнику по представлению заведующего хозяйством, заведующего производством, руководителя ШМО и пр.

3.6. Ежемесячные (квартальные) премии начисляются по результатам работы Школы в целом, в соответствии с личным вкладом каждого работника в соответствии с показателями эффективности.

3.7. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце в связи с призывом на службу (военные сборы) в Вооруженные силы РФ, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штата и другим уважительным причинам, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

3.8. Работникам, вновь поступившим на работу, ежемесячная (квартальная) премия за первый месяц работы не начисляется.

3.9. Заведующий хозяйством, заведующий производством, руководитель ШМО представляет директору либо заместителю директора служебную записку с предложениями о частичном или полном не начислении работнику премии в случае:

- а) грубое неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, в том числе:
 - -прогул,

- -появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения,
- -систематические опоздания на рабочее место,
- -несоблюдение коммерческой и служебной тайны,
- -разглашение конфиденциальной информации или неэтичное поведение в отношении Школы, ее руководства,
- -грубое нарушение работником требований по охране труда, производственной санитарии и пожарной безопасности;
- -совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя,
- -невыполнение в срок предписаний государственных органов в случаях, когда ответственность за их исполнение лежит на данном работнике;
- б) грубое несвоевременное или некачественное исполнение распоряжений руководителя, приказов по организации и других организационно-распорядительных документов;
- в) непрохождение аттестации;
- г) совершения иных нарушений.

Полное или частичное не начисление премии производится на основании приказа директора (заместителя директора) Школы с обязательным указанием причин.

3.10. Тяжесть совершенного работником правонарушения определяется по представлению непосредственного руководителя заместителем руководителя организации, в полномочия которого входит кураторство вопросов заработной платы.

3.11. Премия не начисляется за тот расчетный период, в котором имело место основание, указанное в п. 3.9. настоящего Положения.

3.12. Выплата назначенной премии осуществляется в день выдачи зарплаты за истекший месяц.

3.13. Единовременное премирование, предусмотренное пп. 2.2.1 – 2.2.4 настоящего Положения, осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения мероприятий, а также наступления события, предусмотренного пп. 2.2.5 – 2.2.6.

3.13. Основанием издания приказа о единовременном премировании работников в случаях, предусмотренных п. 2.2 настоящего Положения, является мотивированная докладная заведующего хозяйством, заведующего производством, руководителя ШМО.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня утверждения его директором организации и действует до замены новым.

4.2. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на главного бухгалтера организации.