

СОГЛАСОВАНО
Общим собранием
трудового коллектива
Протокол № 2
« 30 » 11 20 21 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказ

« 30 » 11 20 21 г.
В. Нурсат/



**Положение о премировании работников МБОУ СОШ
№2 им. С.К.Тока с. Сарыг-Сеп Каа-Хемского района
Республики Тыва**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о премировании работников МБОУ СОШ №2 им. С.К.Тока с. Сарыг-Сеп Каа-Хемского района Республики Тыва (далее по тексту - «Положение») разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, в целях повышения эффективности результатов работы за счет материального стимулирования работников МБОУ СОШ №2 им. С.К.Тока с. Сарыг-Сеп Каа-Хемского района Республики Тыва (далее по тексту МБОУ СОШ №2 с. Сарыг-Сеп) и повышения результатов деятельности общеобразовательного учреждения.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия материального поощрения работников МБОУ СОШ №2 с. Сарыг-Сеп.

1.3. Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.4. В Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя в должностной оклад, надбавки и доплаты к нему.

1.5. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников МБОУ СОШ №2 с. Сарыг-Сеп за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

1.6. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией образовательного учреждения труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и договорных обязательств МБОУ СОШ №2 с. Сарыг-Сеп.

2. Порядок и условия установления премирования работников образовательного учреждения.

2.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.
- в связи с юбилейными датами (50, 55 лет и далее каждые 5 лет) в размере минимального должностного оклада.
- в связи с профессиональным праздником - до 2000 руб.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ СОШ №2 с. Сарыг-Сеп сотрудников, подчиненных.

2.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью школы;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- высокие результаты работы по выполнению основной деятельности школы (результаты ГИА, олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований школьников, конкурсов профессионального мастерства, соревнований работников образования);
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу, тарифной

ставке работника, так и в твердой сумме размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение денежной премии по итогам работы за месяц.

2.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

2.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитывается:

-сложность, интенсивность и напряженность работы;

-особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы хозяйственно - эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

-организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

2.5. Премии, предусмотренные данным Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

2.6. Премирование работников МБОУ СОШ №2 с. Сарыг-Сеп производится на основании приказа директора школы.

2.7. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший период.

2.8. Выплата премии не производится в случаях:

- невыполнения или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором ИЛИ должностными инструкциями;

- невыполнения производственных инструкций, Положений, регламентов, требований по охране труда и технике безопасности;
- нарушения установленных администрацией требований оформления документации и результатов работы;
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами МБОУ СОШ №2 с. Сарыг-Сеп;
- нарушения трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнения приказов, указаний, поручений непосредственного руководства либо администрации;
- наличия претензий, жалоб;
- необеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

2.9. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.