

СОГЛАСОВАНО:



Председатель ПК
Аганина А. Н.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБОУ СОШ № 10 г. Сальска



Грищенко
Приказ № 440 от 30.12.2016

**Положение
о системе показателей и условиях премирования работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №10 г. Сальска**

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о системе показателей и условиях премирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №10 г. Сальска разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», Устава образовательного учреждения, Коллективного трудового договора, постановления Администрации Сальского района № 1342 от 12.12.2016 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сальского района», вводится с целью заинтересованности работников в улучшении качества образовательного процесса, развития творчества и инициативы.

1.2. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников учреждения и утверждается приказом директора по согласованию с профсоюзной организацией МБОУ СОШ №10 г. Сальска (далее по тексту - учреждение). Приказ директора доводится до сведения всех работников образовательного Учреждения.

1.3. Изменения и дополнения к Положению о премировании работников МБОУ СОШ №10 г. Сальска принимаются в составе новой редакции Положения решением общего трудового собрания работников образовательного Учреждения, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются приказом директора. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

**Раздел 2. Порядок установления и условия выплаты премий
работникам Учреждения**

2.1. Установление премирования работников Учреждения решает следующие задачи:

поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;

мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;

повышение качества результатов работы сотрудников;

поощрение за выполненную работу.

2.2. Основанием для премирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава

2.3. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда, на выплату которых предусматриваются средства до 5 % от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 % - на премирование руководителя Учреждения, его заместителей в пределах общей суммы средств на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ). При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатывается Учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

2.4. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.

2.5. Премирование руководителя Учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя (управлением образования Сальского района), с учетом целевых показателей эффективности деятельности Учреждения.

2.6. Перечень показателей, за которые может осуществляться премирование работников МБОУ СОШ №10 г.Сальска по итогам за определенный период (месяц, квартал, год):

соблюдение режима работы, связанного с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами - до 200%;

выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ - до 200%;
качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения - до 100%;

качественная подготовка Учреждения к началу учебного года - до 100%;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда - до 100%;

творческий подход в озеленении территории Учреждения - до 100%; подготовка, участие, проведение общегородских мероприятий - до 100%; организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения - до 100%;

высокий уровень исполнительской дисциплины - до 100%;

получение благодарственных писем, грамот, наград от вышестоящей организации - до 100%;

к юбилейным и праздничным датам - до 100%;

2.7. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

2.8. Учреждение вправе выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.9. Определение размеров премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого управлением образования Сальского района, в ведомственной принадлежности которого находится Учреждение.

2.11. Начисление премий осуществляется за фактически отработанное время. Премия не выплачивается за время нахождения работника в очередном и

административных отпусках, за время нахождения в служебной командировке, а также за дни временной нетрудоспособности.

2.12. В случае привлечения работников Учреждения к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчётный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются.