

Согласовано  
Председатель профсоюзного комитета

« 06 » мая 2020 г.

Председатель  
Совета трудового коллектива

« 06 » мая 2020 г.

Утверждаю  
Директор МАОУ



М.В. Гришук

« 06 » мая 2020 г.

Согласовано решением Педсовета

от « 06 » мая 2020 г. № 6

## Положение о премировании работников МАОУ «СОШ № 155 г. ЧЕЛЯБИНСКА»

Настоящее Положение разработано в соответствии с Решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»

Премирование вводится в целях материального стимулирования высокопрофессионального и инициативного труда работников. Развития творческой активности работников в реализации возложенных на них задач и функций, улучшения качества выполняемых работ и повышения исполнительской дисциплины, создания в трудовом коллективе высокой ответственности за порученное дело.

### 1. Критерии предоставления и размеры премий

Премия - дополнительная разовая часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда в целом работниками МАОУ «СОШ № 155 г. Челябинска» или какой-либо его группой.

1.1. Размер премий устанавливается руководителем организации по согласованию с представителем профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 155 г. Челябинска» (далее Учреждение).

1.2. В Учреждении применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников школы. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

1.3 При рассмотрении размера премий учитывается:

- профессиональный опыт и квалификация;
- полное, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей;
- представление инициативных и творческих предложений в сфере деятельности;
- качественный уровень входящих и подготовки исходящих документов;
- высокая исполнительская дисциплина и высокая степень ответственности работника
- соблюдение трудовой дисциплины

1.4 Сумма премии, выплачиваемая одному работнику, составляет не более 100% должностного оклада по итогам.

## **2. Источник выплат премий**

- экономия фонда оплаты труда;
- средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

## **3. Виды премий**

-премия по итогам работы за отчетный период;  
-премия к праздничным датам: ко Дню учителя; ко\* Дню защитника Отечества и к Международному женскому дню.

-премия в связи с юбилейными датами: со дня рождения 50,55,60 и далее каждые 5 лет;

-административно-управленческий персонал:  
в сумме 5000,00 (Пять тысяч рублей);

-педагогический персонал:  
в сумме 2500,00 (Две тысячи пятьсот рублей);

-учебно-вспомогательный персонал: в сумме 2000,00 (Две тысячи рублей);

-обслуживающий персонал:  
в сумме 1500,00 (Одна тысяча пятьсот рублей).

- по итогам подготовки учреждения к новому учебному году;
- премия за показатели, определяемые Учредителем.

## **4. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии**

1. Нарушение в отчетном периоде правил внутреннего трудового распорядка;

2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима;

3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;

4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;

5. Детский травматизм по вине работника;

6. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы учреждения;

7. Пассивность в участии жизнедеятельности школы;

8. Несвоевременное прибытие на рабочее место (опоздания);

9. Наличие в отчетном периоде фактов отсутствия на рабочем месте без уважительной причины, появления на рабочем месте в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения, распития на рабочем месте в рабочее время спиртных напитков.

10. Ненадлежащего исполнения исполнение правовых актов органов местного самоуправления, приказов и поручений органов управления образованием.

В случае неудовлетворительной оценки качества труда работника, не включают в список работников, представляемых к премированию.

Премиальная выплата не устанавливается (либо размер премиальной выплаты уменьшается) работникам, получившим за отчетный период дисциплинарное взыскание.

## **5. Порядок начисления, утверждения и выплаты премий**

Выплата премий работникам Учреждения производится на основании решения руководителя по согласованию с председателем профкома и оформляется приказом директора.

Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может,

исчисляется в процентном соотношении к основному окладу (с начислением уральского коэффициента) или в натуральном денежном выражении с учетом уральского коэффициента.

Размер премии в натуральном денежном выражении в приказе отражается за фактически отработанное время.

Работники, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

Сокращение размеров премии производится за тот расчетный период, в котором были допущены недостатки и нарушения в работе.

Работникам, вновь поступившим на работу, премия выплачивается на усмотрение руководителя.

О введении в действие настоящего Положения о премировании, изменений или его отмене работники Учреждения предупреждаются не позднее, чем за три недели.

Начисленные суммы премий включаются в средний заработок и учитываются во всех случаях / для оплаты отпуска, пособий по временной нетрудоспособности и др./ в установленном законодательном порядке. Данное положение обсуждено на собрании трудового коллектива Учреждения и принято к исполнению.

6.

#### **Срок действия Положения.**

Настоящее Положение действует с 01.09.2020г.

Все изменения в Положение вносятся при изменении нормативно-правовой базы образования РФ и Челябинской области.