

Согласовано
Председатель ПК
_____ Г.П. Тузова

УТВЕРЖДЕНО
Директором МБОУ СОШ № 21 г. Сальска
_____ Т.И.Светличная
Приказ № 330 от 24.12.2021 года

ПОЛОЖЕНИЕ **о премировании работников МБОУ СОШ № 21 г.Сальска**

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 21 г.Сальска разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, ФЗ № 273 от 29.12.2012г. «Об образовании в 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, постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», постановления Администрации Сальского района № 1496 от 17.11.2021 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сальского района, подведомственных управлению образования Сальского района».

1.2. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников учреждения и утверждается приказом директора по согласованию с профсоюзной организацией МБОУ СОШ № 21 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 № 21 г.Сальска принимаются в составе новой редакции Положения решением Общего собрания работников 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 учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Учреждения.

Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения

2.3. 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 другое.

2.4. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

2.5. Перечень показателей, за которые может осуществляться премирование работников МБОУ СОШ № 21 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;

выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

достижения учащихся (участие учеников в мероприятиях всех уровней) ;

качественная подготовка Учреждения к началу учебного года;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
творческий подход в озеленении территории Учреждения;
подготовка, участие, проведение общегородских мероприятий ;
использование здоровьесберегающих технологий;
организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения;
высокий уровень исполнительской дисциплины;
снижение заболеваемости детей в учреждении ;
высокий уровень работы с родителями ;
своевременность, полнота и качество подготовки документации Учреждения и отчетов ;
участие работников Учреждения в образовательных интернет-конкурсах;
организацию работы по повышению квалификации педагогических кадров и установлению квалификационной категории;
получение благодарственных писем, грамот, наград от вышестоящей организации;
к юбилейным и праздничным датам;
наставничество.

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

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

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

2.9. 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.

2.10. 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.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575788

Владелец Светличная Татьяна Ивановна

Действителен с 17.10.2021 по 17.10.2022