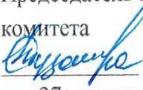


Согласовано.
Председатель профсоюзного
комитета
 Г.М.Прохорова
от «27» августа 2021г.

Утверждено
Директор
МБОУ «Верхненалимская ООШ»
 И.И.Насиров
от «27» августа 2021г.

Рассмотрено на
общем собрании работников
от «27» августа 2021г.
Протокол № 1

**Положение о премировании работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Верхненалимская
основная общеобразовательная школа» Заинского муниципального района Республики
Татарстан.**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение «О премировании работников МБОУ «Верхненалимская ООШ» ЗМР РТ (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Руководителя Исполнительного комитета Заинского муниципального района от 29.06.2018г. №1089 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Заинского муниципального района», Уставом учреждения. Настоящее Положение устанавливает размеры, регулирует порядок и условия премирования работников.

1.2. Цель премирования - усиление заинтересованности работников школы в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед работниками задач, повышении эффективности образовательного процесса, уровня качества выполняемых функциональных обязанностей, увеличение объема работ, соблюдение трудовой дисциплины, укрепление материально-технической базы, а также закрепление в образовательном учреждении высококвалифицированных кадров. Премии устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.3. Положение о премировании работников МБОУ «Верхненалимская ООШ» разрабатывается администрацией учреждения и согласовывается с профсоюзным комитетом. Обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании работников и утверждается руководителем.

1.4. Данное положение распространяется на административный, педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

1.5. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

1.6. Результатом использования данного Положения должно явиться создание благоприятных условий для повышения качества и результатов трудовой деятельности в учебно-воспитательном процессе.

2. Порядок и условия премирования.

2.1. Настоящим Положением предусматривается ежемесячное и единовременное премирование.

2.2. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на ежемесячные премиальные выплаты работникам образовательной организации, составляет не менее 2 процентов фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за внеаудиторскую занятость и выплат стимулирующего характера работникам.

2.3. Ежемесячное премирование производится работникам по основному месту работы (кроме учителей) и составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда.

2.4. Ежемесячное премирование осуществляется по итогам работы за месяц в случае выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

2.5. Единовременные премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются при условии образования экономии по фонду оплаты труда (за месяц, квартал, 6 месяцев, год) в связи с юбилейными датами, получения знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иными основаниями. Выплачиваются работникам по основному месту работы единовременно за определенный период (месяц, квартал, год).

2.6. Предоставляется единовременная выплата при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада, педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений - в размере должностного оклада.

2.7. Единовременное поощрение в целях повышения заработной платы педагогическим работникам до средней зарплаты педагогических работников в сфере общего образования Республики Татарстан осуществляется на основании постановления Руководителя Исполнительного комитета Заинского муниципального района, приказа МКУ «Управления образования».

2.8. Денежные средства на единовременное поощрение и иные поощрительные выплаты определяется руководителем учреждения как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

2.9. Предложения о виде и размере премирования вносит руководитель учреждения. Распределение конкретного фонда премирования работников производится с оформлением протокола, рассматривается на общем собрании работников, согласовываются с профсоюзным комитетом, и утверждается приказом руководителя учреждения.

2.10. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.

2.11. Основанием для выплаты премии работникам учреждения является приказ руководителя.

3. Депримирование работников.

3.1. В случае неудовлетворенной оценки качества труда работника директор может принять решение о лишении работника премии полностью или частично.

3.2. Решение о лишении премии оформляется приказом и должно быть доведено до сведения работника.

3.3. Перечень нарушений, упущений в деятельности, при которых работники не могут быть премированы:

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;
- нарушение санитарно-гигиенического режима школы;
- нарушение требований трудового законодательства и локальных актов школы;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- ухудшение качества оказываемой образовательной услуги;
- наличие дисциплинарного взыскания в течение года;
- случаи детского травматизма во время пребывания в школе;
- нарушение этики поведения и субординации.

3.4. Депримирование или снижение размера премий работника осуществляется на основании приказа по Учреждению, в котором указываются причины депримирования или снижения размера премии работника.

4. Заключительные положения.

- 4.1. Данное Положение вводится в действие приказом руководителя.
- 4.2. Контроль за использованием общего фонда премирования возлагается на руководителя учреждения.
- 4.3. Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.
- 4.4. Ответственность за исполнение Положения возлагается на руководителя учреждения.