

С учетом мнения выборного
органа
председателя ЦПО
Кулюзина Л.В.
«01» декабря 2021 года



Принято на общем собрании
работников школы
«01» декабря 2021 года

Утверждено
приказом №293 от 01.12.2021
Андронов Д.А.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМЬЕВАНИИ (УСТАНОВЛЕНИИ ИООЩРПТЕЛЬНЫХ ВЫИЛАТ,
ВОЗПАГРАЖДЕНИИ)**

**МУИИЦИИАЛЬНОГО ООЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УОРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 51»**

1. ООщие положения.

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и доиолнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), иостановлеением Правительства Ярославской области от 17.12 2019 № 903-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16.07.2007 № 259-а», решением муниципалитета города Ярославля от 24.12 2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, за исключением работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и учреждением в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 51» (далее-Школа) устанавливаются премии (поощрительные выплаты, вознаграждения) единовременного характера.

2. Источники выплаты премий (поощрительных выплат, вознаграждений).

Средства на выплаты стимулирующего характера нланируются при расчете фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного бюджета.

Коикретный объем средств, предусмотренный Школе на выплаты стимулирующего характера, оиределяется учредителем в порядке определения иормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

При этом рекомендуемый объем средств на указанные выплаты составляет 20% средств на оплату труда.

Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплату премий (поощрительных выплат, вознаграждений) из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Школы в целом.

3. Условия назначения и виды выплат работникам.

3.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда единовременное премирование (вознаграждение) отличившихся работников Школы может осуществляться:

- за успешное выполнение важных (срочных) и ответственных поручений;
- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год);
- за безупречную продолжительную трудовую деятельность;
- за проведение разовых мероприятий в масштабе Школы и (или) на более высоком уровне;
- к юбилейным датам, праздничным дням, профессиональным праздникам;
- по иным основаниям.....

3.2. К важным (срочным) и ответственным поручениям относятся поручения, требующие административных, организационных и других решений в разовом порядке при реализации задач и функций, возложенных на Школу.

При определении конкретного размера премии работнику учитываются качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы.

3.3. В пределах утвержденного фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда ежеквартальное премирование (вознаграждение) по результатам работы работников школы может, осуществляться:

- за эффективную деятельность учителя;
- за достижение высокого качества доступности образования;
- за эффективность собственного профессионального роста;
- за обеспечение безопасных и современных условий организации учебного процесса;
- за формирование позитивного имиджа образовательного учреждения;
- за классное руководство;
- за эффективность управленческой деятельностью;
- за развитие кадрового потенциала.

4. Порядок назначения выплат.

4.1. Решение о выплате единовременного поощрения работнику оформляется приказом директора Школы на основании/решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера. /

4.2. Размер единовременного поощрения устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу (ставке заработной платы) в трудовом договоре или в абсолютном размере.

4.3. Размер ежеквартальной премии по результатам работы работника определяется в баллах и переводится в абсолютный размер на основании предоставленной аналитической информации по установленной форме (приложение 1,2,3,4,5) работников школы.

4.4. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда на основании приказа директора Школы.

4.5. Работнику, имеющему дисциплинарные взыскания, единовременное, ежеквартальное премирование (вознаграждение) не выплачивается.

4.6. Директор Школы имеет право вносить на заседания комиссии предложения об уменьшении размера единовременного, ежеквартального поощрения работнику либо полной его отмены при условии некачественного и несвоевременного

выполнения порученного задания (работы), невыполнения и нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы), невыполнение задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

4.7. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного бюджета, но не зависящим от Школы причинам директор Школы имеет право приостановить выплату премий либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

4.8. Периодичность рассмотрения вопросов о назначении выплаты стимулирующего характера 4 раза в год или 1 раз в квартал. Материалы, представляющие результативность деятельности работников представляются для рассмотрения комиссии в конце квартала.

4.9. Члены комиссии рассматривают представленные данные Самоанализа работников, принимают решения об уровне достижения каждого показателя, производят окончательный подсчет баллов.

4.10. по окончании деятельности комиссии формируется итоговый протокол заседания, в котором отражаются баллы набранные каждым работником и их интерпретации в денежном эквиваленте, в соответствии с критериями эффективности трудовой деятельности для работников за отчетный период.

4.11. Решение комиссии принимается простым большинством голосов. Председатель комиссии имеет право корректировать деятельность и решение комиссии, предоставив обоснование своего решения. Все члены комиссии обязаны соблюдать норму морали и профессиональные этики, не разглашать данные полученные от работников без их согласия, не проводить обсуждения представленных материалов вне заседания комиссии.

4.12. При возникновении споров относительно порядка и результатов рассмотрения материалов самоанализа работников, каждый работник имеет право потребовать открытого рассмотрения своих результатов в присутствии не менее 2/3 членов комиссии, предоставив документальные обоснования. Окончательное решение по результатам публичного заседания принимается квалифицированным большинством.

4.13. Выплаты единовременных премий (поощрительных выплат, вознаграждений) директору Школы производятся на основании приказа департамента образования мэрии города Ярославля в соответствии с разработанными критериями оценки его деятельности.

4.14. Суммы единовременного премирования учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

5. Заключительные положения.

5.1. Положение о премировании (установлении поощрительных выплат, вознаграждений) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Школы.

5.2. Школа имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

5.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на общем собрании трудового коллектива и согласовываются с профсоюзным комитетом работников Школы.

5.4. Настоящее Положение может быть отменено только общим собранием трудового коллектива.