

Приложение №5
к Коллективному договору
МБОУ Школа «КвантУм»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МБОУ Школа «КвантУм»
имени Героя Советского
Союза Василия Фабричнова
/Е.В.Жучкова/
_____ 2022г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ Школа «КвантУм»
имени Героя Советского Союза
Василия Фабричнова
О.В.Кляпка
Приказ № 2022/10 от 10.08.2022г.



**ПОЛОЖЕНИЕ О
ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ШКОЛЫ
«КВАНТУМ» ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА
ВАСИЛИЯ ФАБРИЧНОВА**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок премирования работников МБОУ Школа «КвантУм» имени Героя Советского Союза Василия Фабричного (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Премирование работников Учреждения осуществляется в целях стимулирования их трудовой деятельности для выполнения задач, стоящих перед Учреждением.

2. Порядок премирования

2.1. Премии выплачиваются работникам, состоящим с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о выплате премии. Премии могут выплачиваться всем работникам либо персонально. Решение о выплате премии, в том числе о ее увеличении либо уменьшении, принимается Руководителем Учреждения самостоятельно или на основании представленных заместителями руководителя с привлечением руководителей методических объединений Учреждения служебных записок и оформляется приказом Руководителя Учреждения.

2.2. Настоящее Положение устанавливает следующие виды премий:

- по результатам работы;
- по случаю государственных праздников, профессиональных праздников, памятных и знаменательных дат Российской Федерации, юбилейных дат работников;
- за выполнение особо важного и сложного задания.
- за проведение открытых мероприятий разного уровня: муниципального, городского, общероссийского, международного;
- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров и победителей олимпиад школьников, конкурсов, фестивалей, соревнований, научных конференций муниципального, городского, общероссийского, международного уровня.

2.3. Невыполнение или ненадлежащее выполнение работниками своих должностных обязанностей, наличие дисциплинарных взысканий, нарушение правил трудового распорядка, педагогической этики служат основанием для уменьшения размера премии вплоть до ее лишения.

Премия по результатам работы снижается в следующих размерах:

- за нарушение сроков и некачественное исполнение трудовых обязанностей - до 20 %;
- за нарушение правил трудового распорядка - до 50%
- за наличие дисциплинарного взыскания (до срока окончания дисциплинарного взыскания) – 100%

2.4. Размер премии определяется в фиксированной сумме в рублях.

2.5. Премирование работников осуществляется с учетом:

- своевременности и качества исполнения работниками особо важных и сложных заданий;
- оперативности и профессионализма в решении вопросов, связанных с выполнением особо важных и сложных заданий;
- самостоятельности и творческого подхода, проявленных при выполнении особо важных и сложных заданий;
- внесения работниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности Учреждения.

2.6. В случае увольнения работника, проработавшего неполный квартал, премия за квартал не выплачивается (за исключением случаев увольнения по уважительным причинам).

Уважительными причинами увольнения считаются:

- призыв на службу в Вооруженные Силы;
- уход на пенсию по выслуге лет, по старости, инвалидности.

2.7. За счет экономии фонда оплаты труда могут выплачиваться единовременные поощрительные (разовые) премии в связи с государственными праздниками и знаменательными датами Российской Федерации, юбилейными датами на основании приказа Руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований.

Единовременные (разовые) премии не выплачиваются:

- работникам, уволенным в текущем году с предоставлением при увольнении отпуска, оканчивающегося в следующем календарном году, за календарный год, в котором оканчивается отпуск;

- работникам, находящимся в отпуске: по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3. Порядок выплаты премий по результатам работы

3.1. Премия по результатам работы выплачивается работнику Учреждения по основной должности за предыдущий месяц и устанавливается в фиксированной сумме к должностному окладу.

3.2. Выплата премии производится одновременно с выплатой должностного оклада за истекший месяц в срок, установленный правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3. Работникам, отработавшим неполный рабочий месяц, премия выплачивается за время фактической работы. При этом "время фактической работы" - это период, в течение которого работник фактически выполнял возложенные на него трудовые обязанности. В указанный период не включается время нахождения работника в ежегодном, дополнительном, учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, время болезни, независимо от того, сохранялась за ними заработная плата или нет. Премия начисляется на должностной оклад, исчисленный пропорционально времени фактической работы в расчетном периоде.

3.4. Размер премии устанавливается ежемесячно и индивидуально каждому работнику исходя из наличия фонда экономии заработной платы.

3.5. При установлении размера премии учитываются:

- отношение работника к выполнению своих должностных обязанностей;
- своевременность и качество выполняемой работы, поручений и заданий;
- личный вклад в выполнение отдельным структурным подразделением Учреждения возложенных на него задач и функций;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

3.6. Размер премии может быть снижен в связи с допущенным работником нарушением трудовой дисциплины, правилами внутреннего трудового распорядка, педагогической этики или ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей.

3.7. Выплата премии не производится сотрудникам, увольняемым по следующим основаниям:

- несоответствие занимаемой должности;
- недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей;
- однократное грубое нарушение трудовой дисциплины;
- отсутствие на работе без уважительных причин (прогул);
- появление на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершение хищения по месту работы;
- нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;
- совершение виновных действий специалистом, непосредственно обслуживающим материальные ценности, повлекших утрату доверия к нему со стороны работодателя;
- предоставление подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

4. Расчеты, источники средств премирования

4.1. Премирование производится за счет и в пределах средств фонда оплаты труда.

4.2. Все выплаты, производимые в соответствии с настоящим Положением, осуществляются в рублях путем безналичного перевода средств на зарплатные счета работников Учреждения

5. Заключительные положения

5.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Руководителем Учреждения по мере необходимости.

5.2. Настоящее Положение действует до его отмены, изменения или замены новым.