

Приложение № 13
к коллективному договору
МБОУ Бобрикская СОШ.

СОГЛАСОВАНО.
Председатель ПО МБОУ Бобрикская СОШ
_____ А.А.Худякова

УТВЕРЖДАЮ.
Директор МБОУ Бобрикская СОШ:
_____ Н.Ф.Стрижакова

Приказ № 39 от 24.11.2022 г.

**Положение
о премировании работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения Бобрикская средняя общеобразовательная
школа Погарского района Брянской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Бобрикская средняя общеобразовательная школа (далее по тексту - «образовательное учреждение») устанавливает порядок и условия премирования работников образовательного учреждения и распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих на момент принятия образовательным учреждением в установленном настоящим Положением порядке решения о премировании по основному месту работы и(или) по совместительству.

1.2. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности работников в улучшении результатов работы образовательного учреждения.

1.3. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность образовательного учреждения и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательного учреждения и других факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

1.4. Премирование работников производится на основании приказа руководителя образовательного учреждения. Решение о премировании работников и размерах премирования во всех случаях принимается руководителем образовательного учреждения в соответствии с настоящим Положением по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

1.5. Премирование руководителя образовательного учреждения производится на основании приказа вышестоящего органа управления образованием.

2. Виды премий

2.1. В образовательном учреждении может осуществляться текущее и (или) единовременное премирование.

2.2. Текущее премирование может осуществляться по итогам работы за определенный период времени (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год и др.) в случае достижения работником высоких производственных показателей труда при одновременном безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором. Достижение работником высоких производственных показателей определяется в установленном порядке в соответствии с критериями премирования, установленными в Приложении к настоящему Положению.

2.3. Единовременное премирование (разовые премии) может осуществляться в отношении любого работника организации:

2.3.1. за качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных работ, разовых заданий руководства;

2.3.2. за напряженность и интенсивность выполняемой работы;

2.3.3. за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям (за разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение образовательной деятельности, экономию энергии, улучшение условий труда, техники безопасности и др.);

2.3.4. по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилей образовательного учреждения и др.);

2.3.5. по случаю торжественного события в личной жизни работника (юбилейная дата со дня рождения, свадьба, рождение ребенка, выход на пенсию и др.);

2.3.6. по случаю профессиональных праздников и праздничных дней: «Международный день Учителя», «Международный женский день», «День защитника Отечества», «Новый год»;

2.3.7. за эффективность работы профсоюзного комитета образовательного учреждения.

2.4. Решение о единовременном премировании принимается в соответствии с п. 1.4. настоящего Положения по мотивированному представлению руководителя образовательного учреждения с обоснованием целесообразности такого премирования с учетом сложности, важности выполняемой работы, и (или) степени самостоятельности и ответственности работников при выполнении поставленных задач, и (или) стажа работы в образовательном учреждении и других факторов. При этом премия за напряженность и интенсивность выполняемой работы не назначается и не выплачивается работникам, которым назначена и (или) выплачивается надбавка за напряженность и интенсивность работы.

3. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий

3.1. Премирование работников образовательного учреждения осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности образовательного учреждения.

3.2. Текущие премии начисляются по результатам работы образовательного учреждения в целом, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

Размер текущих премий работников образовательного учреждения может устанавливаться в объеме до 100%, а в отношении работников, занимающих должности педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала, — до 150% от величины ежемесячного оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) без учета установленных администрацией надбавок, доплат, коэффициентов и других выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера к окладу (должностному окладу, ставке заработной плате).

Текущее премирование работника осуществляется исходя из оклада/должностного оклада/ставки заработной платы (без учета установленных администрацией надбавок, доплат, коэффициентов и других выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера к окладу/должностному окладу/ставке заработной платы) и фактически отработанных работником в расчетном периоде полных рабочих дней с учетом результатов оценки его деятельности в расчетном периоде в соответствии с установленными критериями.

Расчет размера текущего премирования работника производится по следующей формуле:

$$Рп = Рo(до,сзп)*Кк*Кд$$

где:

Рп - размер текущей премии работника;

Ро (до,сзп) - размер оклада (должностного оклада, ставки зар.платы) работника в соответствии со штатным расписанием;

Кк - коэффициент оценки деятельности работника за расчетный период в соответствии с установленными критериями;

Кд - коэффициент, определяемый исходя из фактически отработанных работником дней в расчетном периоде.

Кко определяется по формуле: $Кк = \frac{Бф}{Бтах} * 1(1,5)$ где:

Бф - фактически набранные работником баллы по критериям за расчетный период;

Бтах - максимальное количество баллов, которые работник мог бы набрать по критериям за расчетный период;

1(1,5) - максимальный размер возможного премирования работника в расчетном периоде:

1- для работников, текущее премирование которым устанавливается в размере до 100% (должностного оклада, ставки зар.платы), и 1,5- для работников, текущее премирование устанавливается в размере до 150% оклада (должностного оклада, ставки зар.платы).

Кд определяется по формуле: $Кд = \frac{Рфд}{Род}$, где:

Рфд - количество фактически отработанных работником дней в расчетном периоде;

Род - общее количество рабочих дней в расчетном периоде.

3.3. Размер разовых премий (единовременного премирования) по п.2.3.4.- 2.3.6. (за исключением премии за многолетний труд в образовательном учреждении в связи с выходом на пенсию) определяется исходя из стажа непрерывной работы в образовательном учреждении:

- при стаже работы до 5 лет - 10% оклада (должностного оклада, ставки зар.платы);
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 20% оклада (должностного оклада, ставки зар.платы);
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 25% оклада (должностного оклада, ставки зар.платы);
- при стаже работы более 15 лет - 30% оклада (должностного оклада, ставки зар.платы).

Размер разовых премий (единовременного премирования) по п.2.3.1.-2.3.3., 2.3.7., а также за многолетний труд в образовательном учреждении в связи с выходом на пенсию определяется для каждого работника в твердой сумме или в процентах от заработной платы с учетом личного трудового вклада работника и максимальным размером не ограничивается.

3.4.Совокупный размер текущего и единовременного премирования работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения образовательного учреждения.

3.5. Текущее премирование осуществляется, как правило, ежеквартально. Руководитель образовательного учреждения вправе по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом принять решение об осуществлении текущего премирования с иной периодичностью и (или) об увеличении/уменьшении установленных настоящим Положением размеров текущего и (или) единовременного премирования. При установлении размера премии учитываются сведения об использовании фонда оплаты труда образовательного учреждения, представляемые бухгалтерией учреждения.

3.6.В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений, руководитель образовательного учреждения представляет на рассмотрение и согласование Управляющего совета и профсоюзного комитета представление с предложениями о частичном или полном не начислении работнику текущей премии и (или) единовременной (разовой) премии, выплачиваемой по пунктам 2.3.4.-2.3.6. настоящего положения.

3.7.Работникам, вновь поступившим на работу, ежемесячная премия за первый месяц работы не начисляется.

3.8.Выплаты стимулирующего характера в виде надбавок к заработной плате и премий по результатам труда за определённый период учитываются при расчете средней заработной платы при расчёте отпускных.

3.9.Премии не назначаются и не выплачиваются работникам, уволенным до момента принятия образовательным учреждением решения о назначении и выплате премии в установленном порядке.

3.10. Выплата премии осуществляется в ближайший после издания приказа о премировании день выплаты зарплаты.

4. Заключительные положения

4.1.Настоящее Положение действует до замены новым.

4.2. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на бухгалтера организации.