



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ЧЕСМЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ**

л/сч №0198243023Б, РФУ Чесменского муниципального района с. Чесма, БИК 047501001
457220 с. Чесма, ул. Советская, 47 тел. (8-351-69) 2-11-01 факс (8-351-69) 2-14-92
e-mail: chesma.upr.obr@mail.ru

«24» декабря 2018 года

№ 452

Приказ

«Об утверждении Положения
о премировании работников
Управления образования администрации
Чесменского муниципального района
Челябинской области»

В соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными нормами действующего трудового законодательства РФ, постановлением Главы района от 22 сентября 2016 года № 492 «Об утверждении Положения об оплате труда работников образования Чесменского муниципального района», в целях приведения в соответствие с показателями и критериями оценки эффективности деятельности,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о премировании работников Управления образования администрации Чесменского муниципального района Челябинской области (Приложение 1).
2. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.



Начальник Управления образования

Е.М. Артемьева

Положение о премировании работников Управления образования администрации Чесменского муниципального района Челябинской области

I Общие положения

1.1. Положение о премировании работников (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает порядок премирования, установления надбавки к окладу за сложность, напряженность и высокие достижения в труде, оказания материальной помощи и иных выплат работникам Управления образования администрации Чесменского муниципального района Челябинской области (далее - Организация).

1.2. Расходы, связанные с выплатами по настоящему Положению, производятся в пределах средств фонда заработной платы.

1.3. Премирование работников Организации производится по результатам их работы в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления ими профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ, для привлечения и закрепления кадров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.4. Премирование работников по результатам их труда зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния Организации и других факторов.

1.5. Под премией следует понимать выплату поощрительного характера, входящая в структуру применяемой системы оплаты за труд.

II. Порядок премирования

2.1. Фонд премирования рассчитывается структурным подразделением, на которое возложены функции по финансово-экономическим вопросам, с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда работников и доводится им до руководителя в абсолютных цифрах.

2.2. Премии выплачиваются работнику Организации с учетом фактически отработанного времени в премируемом периоде и личного вклада в деятельность Организации, а также исполнения должностной инструкции.

Время нахождения работника в ежегодном очередном оплачиваемом отпуске включается в расчетный период для начисления премий.

2.3. В организации предусматривается текущее и единовременное премирование. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Организации либо отдельным работникам.

Текущее премирование осуществляется по итогам работы за год.

Единовременное премирование может осуществляться в отношении любого работника Управления образования.

2.4. Единовременное премирование может осуществляться в отношении любого работника организации:

2.4.1. По итогам успешной работы предприятия за год.

2.4.2. За выполнение дополнительного объема работ;

2.4.3. За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства;

2.4.4. За разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности;

2.4.5. В связи с юбилейными датами (50, 55 лет и далее каждые пять лет). Выплата денежной премии, размер которой определяется исходя из стажа непрерывной работы в Управлении образования:

К 50-, 55-летнему юбилею производится

- при стаже работы до 5 лет – 15% оклада;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 30% оклада;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 45% оклада;
- при стаже работы более 15 лет – 65% оклада.

2.4.6. выплаты работникам, имеющим государственные награды, ученую степень доктора наук или кандидата наук, звания устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук до 20%
- за звание «Отличник народного образования» до 20%;
- за звание «Почетный работник общего образования» до 20%;
- грамота Министерства образования и науки до 15%

2.5. Размер единовременной премии определяется для каждого работника начальником Управления образования в твердой сумме или в процентах от оклада.

2.6. Решение о выплате единовременной премии отдельным работникам Организации оформляется приказом начальника Управления образования на основании ходатайства работника, согласованных с начальником Управления образования. Сумма премии конкретному работнику Организации максимальным размером не ограничивается и зависит только от финансового положения Организации.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями в соответствии с настоящим Положением.

2.8. Решение о выплате премии всем работникам Организации оформляется приказом начальника Управления образования (в его отсутствие - временно исполняющим обязанности).

2.9. Вопрос о премировании и размере премии рассматривается коллегиально, Комиссией. Комиссия создается и утверждается начальником Управления образования. На заседании Комиссия рассматривает и утверждает протокол и оценку профессиональной деятельности работников Управления образования, сумму баллов для оценки результативности работы и денежный вес одного бала. На основании протокола Комиссии издается приказ начальника Управления образования об утверждении размеров премий по результатам работы работников за соответствующий период.

2.10. Работодатель вправе лишить работника премиальных выплат, либо снизить премию на 50 % в отношении работников Организации, несвоевременно и ненадлежащее выполняющие свои служебные обязанности (задания), а также нарушающие трудовую дисциплину, требований по охране труда и технике безопасности, невыполняющие приказы, указания и поручения непосредственного руководства, а также при наличии у работника неснятого дисциплинарного взыскания, подтвержденного документально.

2.11. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в году в связи с призывом на службу (военные сборы) в Вооруженные силы РФ, поступлением в учебное заведение, и другим уважительным причинам, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

2.12. Премированию подлежат сотрудники, работающие по основной должности.

2.13. Работникам Организации, уволенным на момент принятия решения о выплате премии, премия не устанавливается и не выплачивается.

2.14. Работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет размер премии устанавливается пропорционально отработанному времени за премируемый период.

III. Заключительные положения

Настоящее Положение вступает в силу со дня утверждения его начальником Управления образования и действует до замены новым.