

РАССМОТРЕНО

на педагогическом совете МБОУ «СОШ №41»
Протокол № 8 от «19» мая 2021 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБОУ «СОШ №41»

 Прозапас Г.Х.

Протокол заседания профсоюзного комитета
№ 24 от «11» мая 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СОШ №41»
Закиров Ш.Р.
«19» мая 2021 г.

Введено в действие приказом
МБОУ «СОШ №41»
№218 от «19» мая 2021 г.

**Положение
о премировании работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №41»
города Набережные Челны Республики Татарстан**

1. Общее положение.

1.1. Настоящее Положение о премировании работников (далее – Положение) является формой реализации:

- Трудового Кодекса РФ;
 - Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - постановлением Правительства Российской Федерации от 31 мая 2018 г. №412 "Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций»;
 - статьей 41 Устава муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан Городской Совет;
 - решением Городского Совета муниципального образования города Набережные Челны Республики Татарстан от 10 августа 2018 года №26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны (далее – Решение);
 - Коллективного договора МБОУ «СОШ №41»;
 - положения об условиях оплаты труда МБОУ «СОШ №41» города Набережные Челны Республики Татарстан,
- и определяет порядок формирования, условия и критерии премирования работников МБОУ «СОШ №41».

1.2. Действие Положения направлено на материальное поощрение работников, добросовестно исполняющих должностные обязанности с целью дальнейшего развития их творческой инициативы.

1.3. Данное Положение распространяется на руководящий, педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждения.

2. Формирование фонда премирования

2.1. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам учреждения, составляет не менее 2 процентов фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за внеаудиторную занятость и выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей).

2.2. Экономия фонда оплаты труда работников также может использоваться на премиальные выплаты работникам учреждения. Экономия фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №41» формируется в пределах установленного фонда оплаты труда и включает в себя неиспользованные средства базовой части фонда оплаты труда, образовавшиеся в связи с наличием вакантных должностей, отстранением сотрудников от работы, нахождением сотрудников учреждения в неоплачиваемых отпусках, а также в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности сотрудников за счет средств Фонда социального страхования.

2.3. При распределении премии комиссия самостоятельно утверждает минимальный и максимальный порог премиальных выплат за истекший период и определяет фиксированный размер выплат в денежном эквиваленте по каждому критерию.

2.4. Общая сумма премии, выплачиваемой работникам, не должна превышать сумму утвержденного фонда премирования согласно смете.

3. Порядок премирования работников

3.3. Распределение премий производится на основании данного Положения по представлению ходатайств заместителей директоров на сотрудников, находящихся в их непосредственном подчинении.

Комиссия по распределению премиального фонда на основании представленных ходатайств составляет протокол премирования сотрудников с указанием критериев премирования.

С учетом заключения комиссии по распределению премиального фонда и мотивированного мнения председателя первичной профсоюзной организации руководитель учреждения определяет конкретный размер премий сотрудников в

соответствии с п. 5 настоящего Положения и издает итоговый протокол и приказ по учреждению.

3.4. Премия выплачивается 1 раз в квартал по итогам работы за истекший период за исключением единовременных выплат.

В четвертом квартале премия может выплачиваться ежемесячно.

3.5. Премия, начисляемая из средств экономии фонда оплаты труда работников, выплачивается один раз в год.

3.6. Премия не выплачивается за время нахождения работников в отпуске (ежегодном, дополнительном, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы), а также в период нетрудоспособности по больничному листу.

4. Премирование руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

4.1. Исполнительный комитет устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности, утвержденных постановлением Исполнительного комитета.

4.2. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения могут осуществляться ежемесячно, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

4.3. Руководитель учреждения может устанавливать заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности их деятельности. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. Предельный уровень выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается на уровне 70 процентов выплат стимулирующего характера руководителя учреждения

5. Основные критерии премирования

№ п/п	Наименование критерия	Размер премии, руб.	Периодичность выплат
1	За добросовестное исполнение должностных обязанностей и в связи достижением юбилейного возраста: 50 лет и последующие каждые 5 лет	5000	Единовременно

2	За особые заслуги работника перед учреждением при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста, либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости	5000	Единовременно
3	За активную работу по сплочению трудового коллектива, защиту интересов работников в профессиональных социально-значимых вопросах.	от 500 до 20000	Ежеквартально
4	За участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения на уровне: города, республики; РФ.	от 500 до 20000	Единовременно
5	За участие в работах, не входящих в круг основных обязанностей работников: участие в добровольных общественных объединениях (Добровольная народная дружина, Добровольная пожарная дружина, Совет общественности ОПОП и др.).	от 500 до 20000	Ежеквартально
6	За добросовестное исполнение трудовых обязанностей и обязанностей, не входящих в перечень основных, активное участие в жизни коллектива и обще учрежденческих мероприятиях	от 500 до 20000	Ежеквартально
7	За организацию мероприятий по привлечению внебюджетных средств, привлечение спонсорской помощи.	от 500 до 20000	Ежеквартально
8	За наличие побед в городских, республиканских, всероссийских конкурсах, смотрах, проектах	от 500 до 20000	Ежеквартально
9	За наличие побед воспитанников в городских, республиканских, всероссийских конкурсах, смотрах, проектах	от 500 до 20000	Ежеквартально
10	За работу в качестве общественного воспитателя.	от 500 до 20000	Ежеквартально
11	Нахождение на Доске Почета школы	от 500 до 20000	Ежеквартально

6. О порядке депремирования

6.1. Работник может быть депремирован в следующих случаях:

6.1.1. Нарушение Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, должностных обязанностей и инструкций.

6.1.2. Письменных обоснованных жалоб со стороны у и их родителей, членов коллектива.

6.1.3. Не выполнение постановлений, распоряжений, приказов администрации и учредителей учреждения.

6.1.4. Не выполнение Представлений прокуратуры, Управления Роспотребнадзора РТ, Управления государственного пожарного надзора.

6.1.5. Наличие дисциплинарного взыскания.

7. Премирование за счет средств внебюджетного фонда

7.1. При предоставлении учреждением платных услуг в соответствии с нормативными документами формируется внебюджетный фонд премирования сотрудников.

7.2. Размер внебюджетного фонда премирования составляет не менее 12,6% от общей суммы доходов, полученных от оплаты платных услуг, предоставляемых учреждением.

7.3. Распределение премий за счет внебюджетного фонда производится на основании приказа руководителя учреждения.

7.4. При распределении премий за счет внебюджетного фонда комиссия по распределению премиального фонда участие не принимает.

7.5. Руководителю учреждения предусматривается выплата за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности (внебюджетного фонда), за результативность организации деятельности, приносящей доход, в соответствии с критериями эффективности деятельности учреждения, утвержденного Исполнительным комитетом

8. Заключение

8.1. Ответственность за применение Положения несет руководитель учреждения.

8.2. В Положение могут быть внесены дополнения и изменения по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения.

8.3. Настоящее Положение действует до принятия нового с даты введения его в действие администрацией учреждения.