



**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Салаусский многопрофильный лицей»
Балтасинского муниципального района Республики Татарстан**

Принято на педагогическом совете
МБОУ «Салаусский многопрофильный лицей»
Балтасинского муниципального района РТ
Протокол от № 2 от 28.08.2024

Утверждено директором
МБОУ «Салаусский многопрофильный лицей»
Балтасинского муниципального района РТ
Приказ № 121 от 29.08.2024 г.
_____/Н.Н.Загидуллин/

**ПОЛОЖЕНИЕ
об использовании премиальной части фонда
оплаты труда и иных поощрительных выплат работников
МБОУ «Салаусский многопрофильный лицей»
Балтасинского муниципального района РТ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об использовании 2 % премиальной части оплаты труда и иных поощрительных выплат (далее – Положение) разработано в соответствии:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом от 29.12.2012 года №273 «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 № 592 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Республики Татарстан»;
- Положением об условиях оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, утвержденным постановлением КМ РТ от 31.05.2018 года № 412;
- Положением об условиях оплаты труда работников кроме общетраслевых профессий МБОУ «Салаусский многопрофильный лицей» Балтасинского муниципального района РТ
- Положением о критериях оценки эффективной деятельности педагогов МБОУ «Салаусский многопрофильный лицей» Балтасинского муниципального района РТ
- Уставом МБОУ «Салаусский многопрофильный лицей» Балтасинского муниципального района РТ
- Коллективным договором МБОУ «Салаусский многопрофильный лицей» Балтасинского муниципального района РТ и определяет порядок формирования, условия и критерии премирования работников МБОУ «Салаусский многопрофильный лицей» Балтасинского муниципального района РТ (далее - лицей).

1.2. Действие Положения направлено на развитие творческой инициативы работников и дополнительные стимулирования передового педагогического опыта.

1.3. Результатом использования данного Положения должно явиться создание благоприятных условий для повышения качества и результатов трудовой деятельности в учебно-воспитательном процессе.

1.4. Ответственность за исполнение Положения возлагается на директора лицея.

2. Формирование фонда премирования и иных поощрительных выплат.

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

2.2. В целях повышения эффективности деятельности работников общеобразовательных организаций и сохранения достигнутого уровня целевых показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", работникам, входящим в профессионально-квалификационную группу должностей педагогических работников, по основному месту работы и основной должности при наличии средств производится единовременная поощрительная выплата.

2.3. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются настоящим Положением и коллективным договором.

3. Источник формирования премиального фонда

3.1. Премии могут выплачиваться:

- за счет бюджетных средств из экономии фонда оплаты труда в пределах, установленных учредителем и полученных образовательной организацией бюджетных средств для осуществления образовательной, методической, научной и иной уставной деятельности.
- из внебюджетных средств, фактически полученных образовательной организацией, в пределах фонда оплаты труда и премиального фонда, предусмотренного соответствующими сметами по подразделениям и централизованным внебюджетным средством.
- за счет внебюджетных средств полученных от экономии по соответствующим направлениям деятельности образовательной организаций.
- других средств, предусмотренных действующим законодательством.

3.2. Премирование работников может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренным для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств образовательной организации по выплате должностных окладов, ставок заработной платы, а также установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера, без ущерба для основной деятельности образовательной организации.

4. Основные критерии оценки труда работников

4.1. Размеры премий и единовременных выплат определяются решением Комиссии по распределению выплат за качество выполняемых работ труда работников.

4.2. Учитываются основные показатели деятельности школы:

- организацию работ по обеспечению охраны труда и техники безопасности учащихся и сотрудников;

- обеспечение контроля за питанием детей (качество, охват, санитарно-гигиенические требования);
- работа по профилактике правонарушений;
- качество выполнения общественных работ (профсоюз, опека и попечительство, травматизм);
- работа по физическому воспитанию;
- работа по профориентации;
- работа с учащимися по пожарной безопасности;
- ведение и оформление документации (документы строгой отчетности, протоколов, архива школы, попечительского совета)
- работа с пенсионным фондом;
- качество производственного контроля;
- административно-технический персонал премируется за работу, не входящую в круг основных обязанностей

4.3. Решение Комиссии оформляется протоколом, согласовывается с профкомом, и утверждается приказом директора Школы.

5. Показатели влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение.

5.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, выполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных настоящим Положении, в трудовом договоре, иных локальных нормативных актах, а также законодательства РФ, административно-управленческий персонал представляет руководителю лица служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

5.2. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа директора лица с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

5.3. Выплата(ежемесячных) премий не производится в следующих случаях:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностным инструкциями;
- невыполнение производственных и технологических инструкций, Положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности.
- нарушение установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ.
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами общеобразовательной организации нарушение трудовой и производственной дисциплины. Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов.
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации.
- обоснованные жалобы родителей и обучающихся на педагогов (низкое качество воспитательной и учебной работы, невнимательное отношение к детям и (или) персоналу).
- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, улучшении и искажении отчетности.
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

5.4. Все случаи лишения премирования рассматриваются директором лицея и Комиссией в индивидуальном порядке.

5.5. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

6. Порядок премирования работников

6.1. Премирование работников школы, согласно п.2.1 школы производится ежемесячно в размере 2 % по итогам работы за истекший период за фактическое отработанное время, при этом учитываются критерии, предусмотренные в п.3.2 данного Положения.

6.2. При поступлении денежных средств на выплату единовременных выплат учитываются:

- основные критерии ,предусмотренные в п.3.2. данного Положения;

-работникам впервые принятым на работу ,вышедшим на работу после декретного отпуска единовременная выплата устанавливается за фактическое отработанное время.

6.3.Размер выплаты формируется – одинаковое количество суммы всем педагогическим работникам.

7. Заключительные положения

5.1. Данное Положение рассматривается на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом директора.

5.3. Дополнения изменения к данному Положения вносятся по предложению профкома или администрации Школы и рассматриваются на общем собрании трудового коллектива

5.4. Настоящее Положение действует до принятия нового с даты введения его в действие приказом директора Школы, но не более, чем 2 года.

5.5. Положение может быть пролонгировано, но не более, чем на 1 год.

Лист согласования к документу № согл-17125299-1 от 16.10.2024
Инициатор согласования: Загидуллин Н.Н. директор
Согласование инициировано: 16.10.2024 14:39

Лист согласования		Тип согласования: последовательное		
№	ФИО	Срок согласования	Результат согласования	Замечания
1	Загидуллин Н.Н.		 Подписано 16.10.2024 - 14:39	-