

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 75
г. Челябинска»

**ПОЛОЖЕНИЕ
Премияльных выплат**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение вводится в целях усиления социально-экономической и правовой защиты работников, повышения материальной заинтересованности в достижении наивысших результатов труда, в улучшении качества учебно-воспитательного процесса, закрепления квалифицированных кадров, развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2013г. «Об образовании» (с изменениями);
- Постановлением Правительства Челябинской области от 11 сентября 2008 года № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений»;
- Решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска» (с изменениями);
- Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 75 города Челябинска».

1.3. Настоящее Положение определяет условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 75 города Челябинска».

II. УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ И РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. Выплаты премиального характера производятся по решению руководителя Учреждения за счет экономии и в пределах расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда предусмотренных в субсидии, предоставляемой бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с положением об оплате и стимулировании труда работников соответствующего Учреждения.

2.2. Стимулирование работника по результатам его труда есть право, а не обязанность муниципального учреждения образования и зависит от количества и качества труда работника, финансового состояния учреждения и других факторов, оказывающих влияние на размер стимулирования.

2.3. При определении премиальных выплат учитывается трудовой вклад работника, а также качество, интенсивность и высокие результаты работы. Размер поощрения не зависит от квалификационной категории, объема нагрузки, и ограничивается только размерами фонда стимулирующих выплат.

2.4. Выплаты премиального характера устанавливаются руководителем Учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работников либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Челябинской области.

2.6. Выплаты премиального характера осуществляются ежемесячно, ежеквартально, по полугодиям и за последний отчетный период. Выплаты производятся сроки получения заработной платы в учреждении.

2.7. Выплаты премиального характера ограничиваются максимальными размерами в соответствии с Приложением Положения об оплате труда работников МБОУ «СОШ №75 г. Челябинска»

III. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. В Учреждении одновременно могут быть установлены несколько премий за разные виды работы и периоды (премия по итогам работы за квартал, полугодие, год и другие).

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ не может быть установлена работнику, которому выплачиваются стимулирующие выплаты за интенсивность и личный вклад работника в достижение эффективности работы Учреждения.

По решению руководителя Учреждения работники, совершившие в течение месяца грубое нарушение трудовой дисциплины, систематически не выполнявшие порученные им задания, могут быть лишены премии полностью или частично.

При увольнении работника Учреждения по собственной инициативе до истечения календарного месяца, решением руководителя Учреждения работник может быть лишен права на получение премии по итогам работы за данный месяц.

Премия является стимулирующей выплатой, которая побуждает работников к добросовестному выполнению своих трудовых обязанностей.

3.2. При определении видов и размеров премиальных выплат конкретному работнику необходимо учитывать:

- 1) добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- 5) участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

3.3. Премии устанавливаются руководителем Учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работников либо в абсолютных размерах.

3.4. Премии выплачиваются по итогам работы за определенный период: месяц, квартал, полугодие, год.

Максимальный размер премиальных выплат по итогам работы за отчетный период не может превышать размеров Решения Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска» (с изменениями).

3.5. Премии выплачиваются к праздничным и юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию. Праздничными датами признаются:

- нерабочие праздничные дни, установленные статьей 112 Трудового кодекса РФ;
- профессиональные праздники «День учителя»;
- в связи с выходом на пенсию.

Юбилейными датами работников признаются достижение работником возраста 45 лет и каждые последующие 5 лет.

Юбилейными датами учреждения признаются достижение учреждением 10 лет с момента основания и каждые последующие 5 лет.

Максимальный размер премиальных выплат к праздничным и юбилейным датам составляет 5 000,00 рублей.

3.6. Премии устанавливаются в пределах экономии фонда оплаты труда.

3.7. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель муниципального учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

3.8. Показателями (критериями) премирования работников по итогам работы за общие результаты работы в установленный период и основаниями для их применения являются:

Показатели (критерии) премирования	Основание для учета показателей (критериев) премирования
1. Выполнение плановых значений муниципального задания учреждения	Отчет о выполнении муниципального задания в установленный период, квартал, год, муниципальное задание
2. Отсутствие замечаний по качеству работы сотрудника в течение установленного периода, квартала, года (в случае наличия замечаний - исправление нарушений, замечаний и принятие мер по недопущению их в дальнейшем)	Результаты количественной оценки качества работы сотрудников подразделений
3. Участие в подготовке и выполнении срочных, важных работ, мероприятий, в течение установленного периода, направленных на достижение уставных целей	Приказы, письма, отчеты руководителей подразделений о выполнении срочных, важных, работ, мероприятий, результаты количественной оценки качества работы сотрудников подразделений

3.9. Премии работников может быть осуществлено как в отношении всего коллектива, так и отдельному подразделению, отдельным сотрудникам в пределах фонда оплаты труда.

3.10. Для определения размера премий главным бухгалтером представляется информация о состоянии фонда оплаты труда каждого подразделения и учреждения в целом, в пределах которого может быть установлен размер премии сотрудника за установленный период.

3.11. По педагогическим сотрудникам для определения процента премии по итогам работы за год производится подсчет всех- мероприятий:

Работники, поступившие на работу в учреждение в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления премий, премируются с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

3.12. Размер премии определяется путем умножения % премии на оклад, установленного работника с учетом отработанного времени, рассчитанную индивидуально по каждому работнику.

3.13. Премии осуществляются по решению Руководителя с учетом мнения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда в отношении следующих работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, по представлению директора;
- остальными работниками, по представлению руководителей подразделений.

3.14. Работники, поступившие на работу в учреждение в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления премий, премируются с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

3.15. Премии, выплачиваемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в средний заработок работников учреждения, исчисляемый в случаях, предусмотренных действующим законодательством, и учитываются при всех расчетах, связанных с оплатой труда.

3.16. Если на момент издания приказа о премировании работник учреждения имеет дисциплинарное взыскание - премирование работника не начисляется и не выплачивается. Если дисциплинарное взыскание снято до окончания периода, за который начисляется премия, то премия начисляется за весь период.

3. 17. Премия не начисляется и не выплачивается:

сотрудникам, находившимся в длительных отпусках и отпусках по уходу за ребенком.

IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Контроль за правильностью расчетов и начисления стимулирующих выплат осуществляется непосредственно руководителем учреждения.

4.2. Настоящее Положение, а также внесение изменений и дополнений в него, утверждаются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом трудового коллектива.

4.3. Положение вступает в силу с 01.01.2025г. до внесения изменений и дополнений.

4.4. Настоящее Положение доводится до сведения всех работников учреждения, а также лиц, принимаемых впервые на работу в учреждение до подписания трудового договора, под роспись.

Критерии премиальных выплат
Главный бухгалтер

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада)
По итогам работы за год		
Работа на официальных сайтах, (размещение информации об учреждении, , бухгалтерской отчетности)	Соблюдение установленных сроков и качества	до 100%
bus.gov.ru		20%
prosapfir.ru		20%
размещение муниципального задания, ,		20%
отчета об исполнении муниципального задания		20%
плана ФХД		20%
По итогам работы за квартал		
Своевременное и качественное представление квартальной отчетности:	Соблюдение установленных сроков и качества	до 100%
Бухгалтерской (Баланс, в программе СМАРТ, на основании приказов структурного подразделения)		50%
Налоговой (РСВ, 6 НДФЛ, 4-ФСС)		25%
Статистической ЗП-образование, НП-4, П-2		15%
в Барсе отчет по з/плате за квартал		10%
По итогам работы за месяц		
Качество ведения бухгалтерского учета	Отсутствие необоснованной дебиторской (кредиторской) задолженности	до 10%
Своевременное и качественное представление месячной отчетности:	Соблюдение установленных сроков и качества	до 75%
Месячные (в структурное подразделение 769 форму, динамика кредиторской и дебиторской задолженности)		25%
Налоговой (уведомление по НДФЛ, персонифицированные сведения)		25%
Статистической П-4, П-1, 1-услуги		25%
Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учет муниципального имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения	Целевое использование средств субсидии	до 10%
Соблюдение законодательства при принятии обязательств (принятых, принимаемых, отложенных) при заключении контрактов и договоров	Недопущение принятия обязательств (принятых, принимаемых, отложенных) к	до 5%

	учету сверх утвержденных плановых назначений.	
Премияльные выплаты по итогам работы за период: месяц, квартал, полугодие, год.	По итогам работы	в пределах экономии фонда оплаты труда
Премияльные выплаты к праздничным и юбилейным датам	- к юбилейным датам работников; - к юбилею учреждения; - к профессиональным и государственным праздникам; - в связи с выходом на пенсию	

Бухгалтер

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада)
По итогам работы за год		
Работа на официальных сайтах , программах	Соблюдение установленных сроков и качества	До 100%
ЕГИСИО		100%
По итогам работы за квартал		
Своевременное и качественное представление квартальной отчетности:	Соблюдение установленных сроков и качества	до 100%
Бухгалтерской (на основании приказов структурного подразделения)		50%
Подготовка информации для составления отчета по детодням для САПФИРА		50%
По итогам работы за месяц		
Качество ведения бухгалтерского учета	Отсутствие необоснованной дебиторской (кредиторской) задолженности по родительской плате и продуктам питания	до 20%
Своевременное и качественное представление месячной отчетности:	Соблюдение установленных сроков и качества	до 70%
Месячные (в структурное подразделение финансовая схема, компенсация части родительской платы, натуральные нормы и пр. отчеты)		70%
Работа с архивом		10%
Премияльные выплаты по итогам работы за период: месяц, квартал, полугодие, год.	По итогам работы	в пределах экономии фонда оплаты труда
Премияльные выплаты к праздничным и юбилейным датам	- к юбилейным датам работников; - к юбилею учреждения;	

	- к профессиональным и государственным праздникам; - в связи с выходом на пенсию	
--	--	--