

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
_____ Кшнякина Н.П.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
_____ Мозгунов С.Ф.
от «07» ноября 2022 года № 20

Принято на общем собрании
трудового коллектива
протокол № _____ от _____ ноября 2022г.

Положение

о порядке, условиях и размерах выплат стимулирующего характера работникам
МБОУ «Атюрьевская средняя общеобразовательная школа №1»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Атюрьевская средняя общеобразовательная школа №1» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Главы Администрации Атюрьевского муниципального района № 509 от 3 ноября 2011 года «Об основах организации труда работников муниципальных учреждений Атюрьевского муниципального района Республики Мордовия», Постановлением Главы Администрации Атюрьевского муниципального района № 541 от 31.10.2012 г. О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Атюрьевского муниципального района Республики Мордовия, и устанавливает порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера, выплачиваемых работникам МБОУ «Атюрьевская средняя общеобразовательная школа №1» (далее – Учреждение).

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в своевременном и качественном выполнении работ и своих служебных обязанностей, повышения профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы, а также поощрения работников за выполненную работу.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда.

2. Виды, порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.1. В целях повышения эффективности деятельности учреждения, повышения материальной заинтересованности работников в результатах своего труда в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- стимулирующие (выплаты)* за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за месяц;
- премия (выплаты)** за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, премиальные выплаты по итогам работы за квартал, премиальные выплаты по итогам работы за год.

2.2. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за выполнение отдельных, особо важных заданий, поручений Главы Атюрьевского муниципального района, руководителя учреждения, его заместителей, выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией муниципальных и учрежденческих целевых программ. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

непосредственное участие в реализации республиканских и ведомственных целевых программ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому должностному окладу. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Источником финансирования премии за интенсивность и высокие результаты работы, является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся за счет временной нетрудоспособности работников учреждения, вакантных ставок, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы, неиспользованные средства премиальных выплат по итогам работы за месяц.

2.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при условии выполнения республиканского стандарта "Качество предоставления услуг в области образования"

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к **базовому** должностному окладу. Максимальным размером **премия** за качество выполняемых работ не ограничена.

Источником финансирования премии за качество выполняемых работ, является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся за счет временной нетрудоспособности работников учреждения, вакантных ставок, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы, неиспользованные средства премиальных выплат по итогам работы за месяц.

2.4. Премииальные выплаты по итогам работы за месяц работникам Учреждения выплачиваются с учетом результатов деятельности при условии выполнения плановых показателей эффективности работы, указанных в приложении 1 к настоящему Положению.

В случае невыполнения (перевыполнения) плановых показателей размер ежемесячных премиальных выплат снижается (увеличивается) пропорционально проценту невыполнения (перевыполнения) плана.

Сформированный в учреждении месячный фонд стимулирования направляется на премирование работников по итогам работы за месяц в следующем соотношении:

- не менее 70% - на премирование основных работников (педагогов);
- не более 30% - на премирование прочих работников, включая руководителя учреждения.

Премииальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются работникам ежемесячно до 15 числа месяца, следующего за отчетным.

Плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц для педагогических работников Учреждения устанавливается в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от образования, стажа и квалификационной категории педагогического работника по должности «учитель»:

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней	Базовый оклад	%	
Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию	4032	400	
Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию	4032	340	
Педагогический работник, аттестованный на соответствие занимаемой должности	4032	280	
Педагогический работник, имеющий стаж работы свыше 10 лет педагогической работы	4032	277	
Педагогический работник, имеющий стаж работы от 5-10 лет педагогической работы	4032	260	
Педагогический работник, имеющий стаж работы от 2-5 лет педагогической работы	4032	245	
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы	4032	230	

Работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (далее - АУП, УВП, МОП) устанавливается плановый размер премиальных выплат в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от наименования должностей в разрезе квалификационных уровней каждого работника.

Наименование должности	Базовый оклад	% (с тарифи кации)	Сумма
Зам. директора по учебно- воспитательной работе	22100	30	6630
Зам. директора по воспитательной работе	22100	30	6630
Зам. директора по учебно- воспитательной работе(0,5 ставки)	11050	0	0
Преподаватель основ безопасности жизнедеятельности 1 категория	4032	320	12902,40
Воспитатель высшая категория	4032	370	14918,40
Воспитатель I категория	4032	320	12902,40
Воспитатель, соответствие занимаемой должности	4032	268	10805,76
Учитель-логопед соответствие занимаемой должности	4032	270	5443,20
Педагог-психолог высшая категория	4032	370	14918,40
Педагога - психолог I категория	4032	320	12902,40
Старшая вожатая высшая категория	4032	370	14918,40
Старшая вожатая I категория	4032	320	12902,40
Педагог дополнительного образования соответствие занимаемой должности	4032	270	5443,20
Педагог-библиотекарь I категория	4032	320	12902,40
Педагог-библиотекарь соответствие занимаемой должности	4032	270	10886,40
Секретарь по учебной части	3129	120	3754,80
Рабочий по обслуживанию зданий	2494	235	2930,45
Уборщик служебных помещений	2494	235	5860,90
Сторож	2494	235	5860,90
Водитель автобуса	2864	155	4439,20
Заведующий хозяйством	2864	160	4582,40
механик	2864	155	4439,20
Советник директора	4032	271	5463,36

Фактический размер премиальных выплат по итогам работы за месяц определяется корректировкой планового размера премиальных выплат на процент выполнения показателей работы конкретного работника по следующей формуле:

$ФП = ПП \times ПРмес$, где:

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц;

ПРмес – процент выполнения показателей эффективности за месяц.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц конкретному работнику Учреждения максимальным размером не ограничены.

Общий размер начислений в фонд стимулирования работников Учреждения по итогам работы за месяц не может превышать планового размера месячного фонда стимулирования с учетом экономии по фонду оплаты труда, в том числе за предыдущие периоды.

2.5. Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, работникам Учреждения выплачиваются с учетом результатов деятельности при условии выполнения плановых показателей эффективности работы, указанных в приложении 2 к настоящему Положению.

В случае невыполнения (перевыполнения) плановых показателей размер ежемесячных премиальных выплат снижается (увеличивается) пропорционально проценту невыполнения (перевыполнения) плана.(по количеству фактических баллов).

2.6. Премииальные выплаты по итогам работы за год работникам Учреждения выплачиваются с учетом результатов деятельности при условии выполнения плановых показателей эффективности работы, указанных в приложении 3 к настоящему Положению.

В случае невыполнения (перевыполнения) плановых показателей размер ежемесячных премиальных выплат снижается (увеличивается) пропорционально проценту невыполнения (перевыполнения) плана.(по количеству фактических баллов).

2.7. Размер премиальных выплат по итогам работы может быть снижен в случае:

- нарушения трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнения должностных инструкций;
- ухудшение качества образовательных услуг;
- нарушения правил внутреннего распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличия обоснованных устных или письменных жалоб;
- не обеспечения сохранности имущества.

Снижение размера **премиальных выплат** производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

Премииальные выплаты не выплачиваются работникам, имеющим дисциплинарное взыскание за отчетный период.

2.8. Начисление премиальных выплат производится на основании приказа руководителя Учреждения, в котором указывается размер премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период по каждому работнику.

Приказ руководителя о премировании работников Учреждения готовится на основании следующих документов:

индивидуальной оценки результатов труда каждым работником, производимой непосредственно по итогам отчетного периода(месяц, квартал, год);

протокола заседания Комиссии по распределению фонда стимулирования, в котором указываются качественные и количественные показатели деятельности работников по итогам отчетного периода и утверждаются протоколом управляющего совета школы.

2.9. Сумма плановых стимулирующих выплат за месяц формируется как разница между плановым месячным фондом оплаты труда Учреждения и суммой плановых гарантированных выплат.

2.10. Администрация Атюрьевского муниципального района (учредитель) формирует централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений в объеме до 2 % от ФОТ общеобразовательного учреждения по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ_u \times до 0,02$, где:

ФОТ_{цст} – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

ФОТ_{оу} - фонд оплаты труда Учреждения.

Централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений входит в состав 25 % фонда стимулирования работников из числа АУП, УВП, МОП

2.11. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется в соответствии с решением Совета депутатов Атюрьевского муниципального района № 101 от 26 ноября 2008 года «Об утверждении Положения о выплатах компенсационного и стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений образования».

Приложение 1

Показатели эффективности по итогам работы за месяц.

.....

Приложение 2.

Показатели эффективности по итогам работы за квартал.

.....

Приложение 3.

Показатели эффективности по итогам работы за год.

.....