



1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Главы Администрации городского округа Саранск от 29 октября 2008 года № 1776 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Саранск», с приказом Министерства образования и науки РВ от 8 ноября 2010 года №1116 «О целевых показателях эффективности работы бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации» и устанавливает порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера, выплачиваемых работникам муниципального общеобразовательного учреждения.

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа №41» 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 МОУ «Средняя общеобразовательная школа №41» 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 МОУ «Средняя общеобразовательная школа №41» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2.2. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно, ежемесячно за выполнение отдельных, особо важных заданий, поручений Главы Администрации городского округа Саранск, Директора Департамента по социальной политике, начальника Управления образования городского округа Саранск, руководителя учреждения, его заместителей, выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией республиканских, ведомственных, муниципальных, 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, ведомственных, муниципальных, учрежденческих целевых программ.

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, ежемесячно при условии выполнения республиканского стандарта "Качество предоставления услуг в области образования":

- за выполнение особо важных и срочных работ, особо важных заданий;

- при награждении государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Мордовия;

- за результаты учащихся, достигнутые на республиканском, межрегиональном, всероссийском уровнях; по итогам олимпиад, научно-практических конференций, конкурсах, соревнований и др.

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 показателей эффективности работы, указанных в приложении 1 к настоящему Положению, при наличии ассигнований на данные расходы.

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:

- 70 - на премирование основных работников (учитель, воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ);

- 30 - на премирование прочих работников.

Премииальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются работникам ежемесячно до 10 числа месяца, следующего за отчетным.

Плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц для основных работников Учреждения устанавливается:

- учителям – в процентном отношении к плановой сумме стимулирующих выплат в зависимости от квалификационной категории педагогического работника (ПО=БУхЧУхЧМ; где БУ – стоимость бюджетной услуги, ЧУ – нормативная численность учащихся, ЧМ – число часов в месяц на ставку (4,90х25х74,16=9 084,60).

| Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней | Пед.оклад | % | Сумма |
|--|-----------|--------|----------|
| Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию | 9 084,60 | До 77% | 7 015,00 |
| Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию | 9 084,60 | До 65% | 5 888,00 |
| Педагогический работник, не имеющий квалификационную категорию | 9 084,60 | До 56% | 5 092,00 |

Данные показатели могут изменяться в зависимости от стоимости образовательной услуги.

- другим основным педагогическим работникам – в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от квалификационной категории педагогического работника.

| Должность | Квалификационные уровни | Базовый оклад | % | Сумма |
|-------------------------------------|---|---------------|--------|-------------|
| Педагог-организатор | Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию | 4 032,00 | до 77% | до 3 104,50 |
| | Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию | 4 032,00 | до 77% | до 3 104,50 |
| | Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет, либо II квалификационную категорию | 4 032,00 | до 77% | до 3 104,50 |
| | Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет | 4 032,00 | до 77% | до 3 104,50 |
| | Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет | 4 032,00 | до 77% | до 3 104,50 |
| | Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет | 4 032,00 | до 77% | до 3 104,50 |
| | Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет | 4 032,00 | до 77% | до 3 104,50 |
| | Педагогический работник, имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы | 4 032,00 | до 77% | до 3 104,50 |
| Педагог дополнительного образования | Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию | 4 032,00 | до 78% | до 3 144,96 |
| | Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию | 4 032,00 | до 78% | до 3 144,96 |
| | Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет, либо II квалификационную категорию | 4 032,00 | до 78% | до 3 144,96 |
| | Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет | 4 032,00 | до 78% | до 3 144,96 |
| | Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет | 4 032,00 | до 78% | до 3 144,96 |
| | Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет | 4 032,00 | до 78% | до 3 144,96 |
| | Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет | 4 032,00 | до 78% | до 3 144,96 |
| | Педагогический работник, имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы | 4 032,00 | до 78% | до 3 144,96 |
| Педагог-психолог | Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию | 4 032,00 | до 77% | до 3 104,50 |

| | | | | |
|--|---------------------------|--|--|--|
| | требований к стажу работы | | | |
|--|---------------------------|--|--|--|

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 | % | Сумма |
|--|---------------|------|----------|
| Зам. директора по УВР | 38 470,00 | 7% | 2 511,50 |
| Зам. директора по воспитательной работе | 31 681,00 | 6% | 1 953,40 |
| Главный бухгалтер | 36 207,00 | 7% | 2 511,50 |
| Зам.директора по АХЧ | 31 681,00 | 6% | 1 953,40 |
| Бухгалтер | 3 519,00 | 54% | 1 888,00 |
| Секретарь | 2 605,00 | 218% | 5 691,81 |
| Лаборант | 2 864,00 | 167% | 4 786,00 |
| Уборщик служебных помещений | 2 494,00 | 246% | 6 141,30 |
| Сторож | 2 494,00 | 246% | 6 141,30 |
| Дворник | 2 494,00 | 246% | 6 141,30 |
| Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий | 2 494,00 | 246% | 6 141,30 |
| Хлораторщик | 2 494,00 | 251% | 6 260,00 |
| Зав.библиотекой | 5 348,00 | 20% | 1059,51 |
| Медсестра | 4 147,00 | 0 | 0 |

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:

$$\text{ФП} = \text{ПП} \times \text{ПРмес}, \text{ где:}$$

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. 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.

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

2.6. Установление премиальных выплат за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат за качество выполняемых работ, плановых премиальных выплат по итогам работы за месяц производится при согласовании с Управляющим советом Учреждения.

Начисление премиальных выплат производится на основании приказа руководителя МОУ «Средняя общеобразовательная школа №41», в котором указывается размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц по каждому работнику.

Приказ руководителя о премировании работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа №41» готовится на основании следующих документов:

-индивидуальной оценки результатов труда по каждому работнику, производимой непосредственным руководителем по итогам отчетного периода;

-протокола заседания Комиссии по распределению фонда стимулирования, в котором указываются качественные и количественные показатели деятельности работников по итогам отчетного периода.

2.7. Сумма плановых стимулирующих выплат за месяц формируется как разница между плановым месячным фондом оплаты труда МОУ «Средняя общеобразовательная школа №41» и суммой плановых гарантированных выплат.

2.8. Учредитель образовательных учреждений формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений в объеме 2 % от фонда оплаты труда образовательного учреждения по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ_u \times 0,02$, где:

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

ФОТ_{оу} - фонд оплаты труда МОУ «Средняя общеобразовательная школа №41».

2.9. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется в соответствии с Постановлением Главы Администрации городского округа Саранск от 29 октября 2008 года №1777 «Об установлении соотношения должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений городского округа Саранск и выплатах компенсационного и стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных учреждений».

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

2.10. Работникам из числа АУП по итогам работы за отчетные периоды: учебная четверть, полугодие, год выплачиваются премиальные выплаты на основании приказа руководителя Учреждения, в котором указывается размер премиальной выплаты по каждому работнику.

Премиальные выплаты за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам из числа АУП с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда одновременно. Размер премии зависит от конкретного вклада каждого работника и обеспечении высокой результативности учебно- воспитательного процесса и не зависит от стажа работы.

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