

«Согласовано»
Председатель профкома
Прессет /Н.И. Еряшкина/
протокол № 5 от 15 января 2018 г.

«Утверждаю»
Директор школы *Севастьян* Г. Чекмарёва/
приказ № 4 от 25 января 2018 г.

Принято на общем собрании работников учреждения 23 января 2018 года

Положение
о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера
работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Ачадовская средняя общеобразовательная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ачадовская средняя общеобразовательная школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Республики Мордовия от 29 октября 2008 года № 487 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений образования РМ» и приложением к приказу Министерства образования Республики Мордовия от 09.09.2011 года № 1019, в соответствии с базовыми окладами (базовыми должностными окладами) по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (далее – базовые оклады), утвержденными Указом Главы Республики Мордовия от 28 октября 2008 года № 202-УГ, изменёнными Указами Главы Республики Мордовия от 28 сентября 2012 года N 297-УГ, от 11 марта 2013 года № 51-УГ, от 27 ноября 2017 года № 311-УГ и устанавливает порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера, выплачиваемых работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ачадовская средняя общеобразовательная школа» (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.

1.4. Стимулирующие выплаты педагогическому работнику осуществляются на основе критериев, отражающих результаты его работы и утвержденных нормативным правовым актом общеобразовательного учреждения.

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:

- **премия** за интенсивность и высокие результаты работы;
- **премия** за качество выполняемых работ;
- **премиальные выплаты** по итогам работы за месяц;
- **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 администрации Зубово-Полянского муниципального района Республики Мордовия, заместителя главы администрации Зубово-Полянского муниципального района, Руководителя муниципального органа, осуществляющего управление в сфере образования, его заместителей, выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией

республиканских, муниципальных и ведомственных 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, муниципальных и ведомственных целевых программ.

Размер **премии** устанавливается 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** устанавливается 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. **Премиальные 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.

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

2.4.1. **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:

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней	Базовый оклад	% до	Сумма
Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию	3608	80	
Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию	3608	80	
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет, либо II квалификационную категорию	3608	80	
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	3608	80	
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	3608	80	

Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	3608	80	
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	3608	80	
Педагогический работник, имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	3608	80	

2.4.2. 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	% до	Сумма (руб)
Зам. директора по УВР	3149	80	
Зам. директора по ВР	3149	80	
Завхоз	2562	200	
Библиотекарь	3149	200	
Помощник воспитателя	2800	200	
Машинист по стирке белья	2232	200	
Повар	2562	200	
Уборщик служебных помещений	2232	200	
Рабочий по обслуживанию здания	2232	200	
Водитель	2562	200	
Оператор газовой котельной	2562	200	
Сторож	2232	200	

2.4.3. Фактический размер премиальных выплат по итогам работы за месяц каждому работнику определяется в следующем порядке:

- производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутришкольного контроля за прошедший период;

- суммируются баллы, полученные всеми работниками общеобразовательного учреждения (общая сумма баллов);

- размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на период, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;

- указанный показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер премиальных выплат по итогам работы за месяц каждому работнику.

2.4.4. Работникам устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы за месяц дифференцированно в зависимости от результата: каждому критерию соответствует определенное количество баллов. Работники представляют в экспертную комиссию по установлению премиальных выплат по итогам работы за месяц результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями.

2.4.5. Ответственность за достоверность информации, представляемой работниками, возлагается на заместителей директора общеобразовательного учреждения.

2.4.6. Комиссия определяет итоговый балл и распределяет премиальные выплаты по итогам работы за месяц в денежном эквиваленте.

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

2.4.8. 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.

2.4.9. 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.

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

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

Приказ руководителя о премировании работников Учреждения 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.

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

2.5. **Премиальные выплаты по итогам работы за год** выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в соответствующем периоде.

При премировании учитывается:

- своевременное, качественное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей;
- отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой и производственной дисциплины;
- выполнение норм по охране труда и соблюдение санитарных правил.

Премиальные выплаты по итогам работы за год выплачиваются в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к базовому должностному окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы за год не ограничена. Размер премии по итогам работы за год устанавливается приказом директора.

2.6. Муниципальный орган, осуществляющий управление в сфере образования (учредитель) формирует централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений в объеме 1 % от ФОТ общеобразовательного учреждения по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ_u \times 0,01$, где:

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

ФОТ_{оу} - фонд оплаты труда Учреждения.

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

2.7. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется в соответствии с приказом Министерства образования Республики Мордовия от 28 октября 2008 года № 653 «Об утверждении Положения о критериях оценки и показателях эффективности деятельности руководителей учреждений образования Республики Мордовия».

3. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы

В случае несогласия с решением органа государственно-общественного управления общеобразовательного учреждения о распределении стимулирующей части заработной платы работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.

Приложение 1

к Положению о порядке и условиях осуществления выплат
стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Ачадовская средняя общеобразовательная школа»
Зубово-Полянского муниципального района Республики Мордовия

Показатели для расчета ежемесячной премии работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ачадовская средняя общеобразовательная школа»

№ п/п	Критерии	Показатели	Максимальное число баллов по критериям
Учитель			
1.	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах)	Качество освоения учебных программ – до 5 баллов	25
		Динамика учебных достижений – до 5 баллов	
		Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др. – до 10 баллов	
		Качественная организация и подготовка учащихся к ОГЭ и ЕГЭ – до 5 баллов	
2.	Активность во внеурочной воспитательной деятельности	Индивидуальная дополнительная работа со слабо успевающими учащимися – до 5 баллов	25
		Индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими учащимися – до 5 баллов	
		Работа по привлечению учащихся к дополнительно-расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов – до 5 баллов	
		Организация и проведение внеклассной работы по предмету (тематический вечер, кружок, предметная неделя и др.) – до 10 баллов	
3.	Уровень методической деятельности	Качественное выполнение учебных программ (тематическое планирование) – до 2 баллов	25
		Повышение квалификации, профессиональная подготовка (участие в семинарах района) – до 3 баллов	
		Обобщение и распространение педагогического опыта (открытые уроки, выступления и т.п.) – до 10 баллов	
		Использование информационных технологий в процессе обучения предмету, представление материалов на сайт – до 10 баллов	
4.	Исполнительская дисциплина	Участие в общественной работе, не связанной с должностными обязанностями – до 10 баллов	25
		Образцовое содержание кабинета – до 5 баллов	
		Добросовестное дежурство по школе – до 2 баллов	
		Качественное и своевременное ведение школьной документации – до 3 баллов	
		Успешное руководство выпускными классами, организация профориентации - до 5 баллов	
Итого			100

Воспитатель группы продленного дня			
1.	Учебные результаты воспитанников ГПД	Качество выполнения домашних заданий – до 10 баллов	15
		Положительная динамика уровня сформированности общеучебных умений и навыков – до 5 баллов	
		Положительная динамика учебных результатов воспитанников ГПД (участие в конкурсах) – до 5 баллов	
2.	Результативность внеурочной деятельности воспитанников ГПД	Вовлечение учащихся в кружковую работу - до 5 баллов	10
		Участие воспитанников ГПД в жизни школы, волонтерство - до 5 баллов	
3.	Включенность в методическую работу	Повышение квалификации, профессиональная подготовка (участие в семинарах района) – до 3 баллов	25
		Обобщение и распространение педагогического опыта (открытые занятия, выступления и т.п.) – до 10 баллов	
		Разработка планов работы ГПД, клубных часов – до 2 баллов	
		Использование компьютерной техники, представление материалов на сайт – до 10 баллов	
4.	Сохранение и укрепление здоровья воспитанников	Охват воспитанников горячим питанием – до 10 баллов	30
		Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий в ГПД без уважительных причин – до 10 баллов	
		Применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки) и т.д. – до 10 баллов	
5.	Исполнительская дисциплина	Участие в общественной работе, не связанной с должностными обязанностями – до 10 баллов	20
		Образцовое содержание кабинета – до 5 баллов	
		Добросовестное дежурство по школе – до 2 баллов	
		Качественное и своевременное ведение школьной документации – до 3 баллов	
Итого			100
Воспитатель разновозрастной группы			
1.	Качество образовательного и воспитательного процесса	Положительная динамика уровня сформированности умений и навыков воспитанников – до 10 баллов	25
		Вовлечение воспитанников в кружковую работу - до 5 баллов	
		Участие воспитанников в праздниках, конкурсах, выставках - до 10 баллов	
2.	Включенность в методическую работу	Повышение квалификации, профессиональная подготовка (участие в конкурсах, семинарах района) – до 3 баллов	25
		Обобщение и распространение педагогического опыта (открытые занятия, выступления и т.п.) – до 10 баллов	
		Своевременное выполнение плана воспитательной работы – до 2 баллов	
		Использование компьютерной техники, представление материалов на сайт – до 10 баллов	

3.	Сохранение и укрепление здоровья воспитанников	Соблюдение режима дня (организация питания, личная гигиена детей) – до 10 баллов	30
		Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий воспитанников без уважительных причин – до 10 баллов	
		Применение здоровьесберегающих технологий (спортивные праздники, подвижные игры, физкультминутки и т.д.) – до 10 баллов	
4.	Исполнительская дисциплина	Участие в общественной работе, не связанной с должностными обязанностями – до 10 баллов	20
		Образцовое содержание кабинета – до 5 баллов	
		Соблюдение инструкций по охране труда – до 2 баллов	
		Качественное и своевременное ведение школьной документации – до 3 баллов	
Итого			100
Заместители директора школы по учебно-воспитательной и воспитательной работе			
1.	Учебные достижения обучающихся	Освоение государственного образовательного стандарта по всем предметам базисного учебного плана в процентах к числу обучающихся – до 5 баллов.	10
		Успеваемость учащихся на «4» и «5» (70%) - до 5 баллов	
2.	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	Достижения учащихся на предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях – до 5 баллов	5
3.	Эффективность управленческой деятельности	Организация и контроль учебно-воспитательного процесса – до 10 баллов	20
		Организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) – до 10 баллов	
4.	Профессиональные достижения педагогов	Организация работы педагогического коллектива по восстановлению и развитию традиционной народной культуры, формированию духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитанию бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранению и возрождению традиций, обычаев, обрядов, проведению праздников – до 5 баллов	15
		Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др. – до 5 баллов	
		Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, гранты, публикации – до 5 баллов	
5.	Управление воспитательным процессом	Занятость учащихся во внеурочное время – до 10 баллов	20
		Эффективность организации различных форм внеклассной и внешкольной работы – до 10 баллов	
6.	Уровень методической деятельности	Повышение квалификации, профессиональная подготовка (участие в семинарах района) – до 5 баллов	

		Использование компьютерной техники, представление материалов на сайт – до 10 баллов	15
7.	Исполнительская дисциплина	Участие в общественной работе, не связанной с должностными обязанностями – до 10 баллов	15
		Добросовестное дежурство по школе – до 2 баллов	
		Качественное и своевременное ведение школьной документации – до 3 баллов	
Итого			100
Библиотекарь			
1.	Выполнение норм по охране труда и соблюдение санитарных правил		10
2.	Оформление тематических выставок		10
3.	Создание и ведение электронного каталога		10
4.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга		10
5.	Ведение мониторинга обеспеченности учащихся учебниками в соответствии с реализуемыми программами		15
6.	Использование ИКТ и представление материалов на сайт		20
7.	Развитие материально-технической базы библиотеки		10
8.	Участие в общественной работе, не связанной с должностными обязанностями		10
9.	Качественное и своевременное ведение школьной документации		5
Итого			100
Завхоз			
1.	Положительные результаты проверок		20
2.	Качественное ведение документации		10
3.	Своевременное устранение нарушений и сбоев в работе технических систем здания школы		20
4.	Эффективная организация работы по поддержанию порядка и озеленения на пришкольной территории		10
5.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы		20
6.	Развитие материально-технической базы школы		10
7.	Участие в общественной работе, не связанной с должностными обязанностями		10
Итого			100
Повар			
1.	Отсутствие жалоб со стороны коллектива и родителей, связанных с организацией и приготовлением пищи		30
2.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, связанных с нарушением норм приготовления пищи		20
3.	Выполнение норм по охране труда и соблюдение санитарных правил		20
4.	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины		30
Итого			100
Помощник воспитателя, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, рабочий по обслуживанию здания, сторож, оператор газовой котельной, водитель			
1.	Выполнение норм по охране труда и соблюдение санитарных правил		50
2.	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины		50
Итого			100