

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
« » _____ 2022 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор Е.Н. Пряхина

Пр. № 69 от 31.10.2022 г.

Решение трудового коллектива
прот.№ от «31 » октября 2022 г

Положение

о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Краснослободского муниципального района Республики Мордовия.
«Сивинская основная общеобразовательная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Краснослободского муниципального района Республики Мордовия «Сивинская основная общеобразовательная школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Главы администрации Краснослободского муниципального района Республики Мордовия от 17.02.2014 г № 68 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников образования Краснослободского муниципального района Республики Мордовия» с изменениями от 17 марта 2014 г № 105, от 30 июня 2020 г № 184, от 1 сентября 2020 г № 259, от 19.09.2022 года № 351, № 401 от 31.10.2022 г « О внесении изменений в постановление администрации Краснослободского муниципального района Республики Мордовия» и устанавливает порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера, выплачиваемых работникам муниципального общеобразовательного учреждения Краснослободского муниципального района Республики Мордовия Сивинская основная 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. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся по согласованию с органом, осуществляющим управление в сфере образования.

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, за квартал, за полугодие, за год;
- **премия за эффективность** работы за месяц.

2.2. **Премия** за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за выполнение отдельных, особо важных заданий, поручений **Начальника «Управления образованием»** администрации Краснослободского муниципального района, **Главы** администрации Краснослободского муниципального района, **заместителя Главы** администрации Краснослободского муниципального района по социальным вопросам, **руководителя** учреждения, **его заместителей**, выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией республиканских и ведомственных целевых программ, 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;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных, срочных, непредвиденных заданий;
- выдвижение и реализацию творческих идей в области деятельности работника;
- участие в качестве члена жюри муниципального этапа Всероссийской предметной олимпиады школьников;
- работу в составе экспертной группы по проверке экзаменационных работ на муниципальном уровне;
- работу в составе экспертной группы по проверке ЕГЭ на республиканском уровне.

Размер **премии** может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к **базовому** должностному окладу. Максимальным размером **премии** 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". (Приложение№2)

Данный вид премирования осуществляется за :

- подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;
- победу в профессиональных конкурсах;
- наличие и соответствие законодательству документов.

Размер **премии** может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к **базовому** должностному окладу. Максимальным размером **премии** 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.

2.5. Премияльные выплаты за эффективность работы выплачиваются одновременно с учетом результатов выполнения плановых показателей за месяц. Рассчитываются по стоимости 1 балла на основании оценочного листа. Премияльные выплаты за эффективность производятся по основной должности сотрудника.

В случае невыполнения (перевыполнения) плановых показателей размер ежемесячных премияльных 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:

- **75%** - на премирование основных работников (учителя, учителя-дефектологи, воспитатели, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, мастер производственного обучения);

- **25%** - на премирование прочих работников, включая руководителя учреждения.

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

Плановый размер премияльных 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 с учетом количества занятых ставок:

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней	Базовый оклад	%	Сумма
Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию	4032	184	7418,88
Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию	4032	164	6612,48
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 10 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения), либо II квалификационную категорию)	4032	142	5725,44
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	4032	130	5241,6
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	4032	126	5080,32
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	4032	116	4677,12
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	4032	106	4273,92
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4032	100	4032,0

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
Воспитатель (дошк. группа)	4032,00	142	5725,44
Водитель	2864,00	151,0	4324,64
Уборщик служебных помещений	2494,00	234,2	5840,95
Рабочий по текущему ремонту	2494,00	234,2	5840,95
Повар	2864,00	155,0	4439,20
Оператор газовой котельной	2864,00	168,9	4837,30
Сторож	2494,00	235,0	5860,90

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:

$ФП = ПП \times ПР_{мес}$, где:

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

ПР_{мес} – 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.

2.6. 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.

2.7. 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.

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

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

3.0. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется в соответствии с постановлением Главы администрации

Краснослободского муниципального района № 155 от 11.05.2017 года «Об утверждении Показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений Краснослободского муниципального района, их руководителей и Примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений» с изменениями от 30 августа 2022 года №326 «О внесении изменений в постановление администрации Краснослободского муниципального района Республики Мордовия»

3.1. Фонд стимулирования может изменяться ежегодно с 1 января и с 1 сентября.