



СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
МБОУ «Поселковская СШ №2»
 /Н.Г.Сигимова/



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Поселковская СШ №2»
 /Е.И.Душкина/
«20» марта 2015 года

Положение
о порядке и условиях осуществления выплат
стимулирующего характера
работникам муниципального общеобразовательного учреждения
Атяшевского муниципального района Республики Мордовия
МБОУ «Поселковская средняя школа №2»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Поселковская средняя школа №2» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, с приказом Министерства образования и науки РФ от 8 ноября 2010 года №1116 «О целевых показателях эффективности работы бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования Республики Мордовия от 09.09.2011 года №1019.

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в своевременном и качественном выполнении работ и своих служебных обязанностей, повышение 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:

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

2.2. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за выполнение отдельных, особо важных заданий руководителя учреждения, его заместителей, выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией муниципальных целевых программ. При премировании учитывается: интенсивность и напряженность работы; непосредственное участие в реализации муниципальных целевых программ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому должностному окладу с учетом имеющейся нагрузки. 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, сложившаяся

экономия от премиальных выплат по итогам работы, неиспользованные средства премиальных выплат по итогам работы за месяц.

2.2. Премия за качества выполняемых работ выплачивается работникам единовременно 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 с учетом имеющейся нагрузки. 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, сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы, неиспользованные средства премиальных выплат по итогам работы за месяц.

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

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

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 педагогических работников Учреждения устанавливается в зависимости от стажа работы, квалификационной категории педагогического работника и учебной нагрузки.

Работникам из числа административно-управленческого (далее – АУП) устанавливается плановый размер премиальных выплат в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от наименования должностей в разрезе квалификационных уровней каждого работника.

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 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.

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

нарушения трудовой или производственной дисциплины;

невыполнения должностных инструкций;

ухудшение качества образовательных услуг;

нарушение правил внутреннего распорядка;

нарушение 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.

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

2.5. 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;

количественные показатели деятельности работников по итогам отчетного периода.

2.6. Сумма плановых стимулирующих выплат за месяц формируется как разница между плановым месячным фондом оплаты труда Учреждения и суммой плановых гарантированных выплат. (Приказом по школе)

2.7. Управление образования Администрации Атяшевского муниципального района формирует централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений в объеме до 2% от ФОТ общеобразовательного учреждения по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ_{у} \times 0,01$, где:

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

ФОТ_у – фонд оплаты труда Учреждения.

Централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений входит в состав 30% фонда стимулирования из числа АУП, УВП, МОП.

2.8. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется в соответствии с Постановлением Главы Администрации Атяшевского муниципального района от 30 декабря 2010 года № 659 «Об утверждении Положения об установлении соотношения должностных окладов руководителей к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемых ими муниципальных учреждений образования, выплатах компенсационного и стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных учреждений»

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей для премиальных выплат работникам учреждения
Приложение 1
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

<u>I. Показатели оценки деятельности за интенсивность и высокие результаты работы (единовременная выплата) Педагогическим работникам</u>	Денежная сумма в абсолютном значении
1. Лучшие показатели участия в различных мероприятиях (соревнования, спартакиады, конкурсы, смотры и т.п.)	
<i>Всероссийский уровень:</i>	
1 место –	5000 рублей
2 место –	3000 рублей
3 место –	2500 рублей
<i>Республиканский уровень (исследовательские и проектные работы):</i>	
1 место –	3000 рублей
2 место –	2000 рублей
3 место –	2000 рублей
<i>Районный уровень (исследовательские и проектные работы):</i>	
1 место –	1000 рублей
2 место –	800 рублей
3 место –	600 рублей
<i>Республиканский уровень (конкурсы, спортивные соревнования, творческие работы и т.д.)</i>	
1 место –	3000 рублей
2 место –	2500 рублей
3 место –	2000 рублей
<i>Муниципальный уровень (конкурсы, спортивные соревнования (общекомандные места), творческие работы и т.д.)</i>	
1 место –	500 рублей
2 место –	400 рублей
3 место –	300 рублей
2. Лучшие показатели участия в предметных олимпиадах:	
<i>Всероссийский уровень:</i>	
Победитель –	8000 рублей
Призер –	6000 рублей
<i>Республиканский уровень:</i>	
Победитель –	6000 рублей
Призер –	4000 рублей
<i>Муниципальный уровень:</i>	
Победитель –	1000 рублей
Призер –	500 рублей
3. За участие и результаты в конкурсах профессионального мастерства («Учитель года» и т.д.)	

Победитель –	16 000 рублей
Участник –	15 000 рублей
4. Выполнение особо важных заданий и поручений Управления образования, директора школы.	3000 рублей
5. За обслуживание компьютерной техники, установку и обновление программного обеспечения, прием и отправка документов по электронной почте (ежедневно);	1000 рублей
работу со школьным сайтом (2 раза в месяц обновление информации).	1000 рублей
6. За тренировочный процесс и обслуживание хоккейного корта (зимний период).	2000 рублей
7. Организация питания.	500 рублей
8. Выполнение обязанностей председателя профкома.	300 рублей
9. За заведование лабораторией	300 рублей
10. Участие в семинарах, конференциях	
Республиканский уровень	500 рублей
Районный уровень	300 рублей
11. Повышение квалификации (выездные)	
36 часов	500 рублей
72 часа	1000 рублей
144 часа	1500 рублей
12. За подготовку кабинета школы к учебному году.	500 рублей
13. За результативную работу в оздоровительных лагерях при школе	
- начальник лагеря	600 рублей
- воспитатель	500 рублей
14. За привлечение учителей в качестве организаторов в пункты проведения ЕГЭ, ОГЭ	500 рублей
15. За участие в психолого- педагогической комиссии.	1000 рублей
16. За дополнительную работу на пришкольном участке.	1000 рублей
17. За подготовку и проведение мероприятий в качестве организатора (традиционные мероприятия)	500 рублей
18. За помощь в подготовке и проведении мероприятия	300 рублей
19. Наличие публикаций в периодических изданиях	
во всероссийских	600 рублей
в республиканских	300 рублей
районных	200 рублей
20. Проведение открытых уроков, открытых классных часов: собственные разработки	500 рублей
заимствованные полностью	200 рублей
21. Привлечение учителей в качестве экспертов при аттестации, жюри районных олимпиад	500 рублей
22. Выступления на педсоветах, общешкольных родительских собраниях.	200 рублей

23. Руководство методическими объединениями (в четверть раз за проведенное заседание).	300 рублей.
24. Организация экскурсий: по республике и за её пределами по району	500 рублей 200 рублей
<u>Показатели оценки деятельности за интенсивность и высокие результаты работы (единовременная выплата)</u>	
<u>Водителю</u>	
1. За техническое обслуживание и ремонт автобуса	3 000 рублей
<u>Повару</u>	
1. За своевременную подготовку и сдачу отчетной документации	1500 рублей
<u>Операторам</u>	
1. За работу в ночное время	300 руб.
<u>Сторожу</u>	
2. За работу в ночное время и выходные дни	650 руб.
<u>Техничкам</u>	
1. За уборку дополнительной площади (теплый туалет, крыльцо)	500 рублей

Приложение 2
Премияльная выплата по итогам работы за месяц
(по рейтинговой таблице)

<u>Наименование должности</u>	<u>Показатели оценки деятельности по итогам работы за месяц</u>	<u>Количество баллов</u>
Педагогические работники (учителя)	1. Качество знаний -количество обучающихся, получивших «5» и «4» по итогам четверти (учебного года)/численность обучающихся	5 81-100%-5баллов 61-80%-4 балла 51-60%- 3 балла 41-50%-2 балла
	2. Результаты внешнего и внутреннего мониторинга	6 85-100%-6 баллов 75-84%-5 баллов 65-74%-4 балла 51-64%-3 балла
	3. Эстетическое оформление школы, кабинетов (оформление новых стендов)	5
	4. Индивидуальная работа со слабоуспевающими (1 занятие -1 бал)	4
	5. Индивидуальная работа с одаренными (систематическое/ не реже 1 раза в неделю/- 4 балла, периодическое/ не реже 1 раза в месяц/ -2 балла	4
	6. Работа с документацией (отсутствие замечаний- 2бала, есть замечания -0 баллов)	2
	7. Внеклассная работа по предметам (предметные недели) 1 мероприятие – 1 бал	5
	8. Организация дежурства по школе (с классом-3 бала, дополнительное дежурство-1бал, по графику- 1бал)	5
	9. Профориентационная работа (за каждое проведенное мероприятие 1 бал)	4
	10. Работа с электронным дневником (регулярное заполнение – 2 балла, нерегулярное -1 балл)	2
	11. Использование ИКТ в образовательном процессе (ежедневное использование-5 баллов, 1 раз в неделю-2 балла)	5
	12. Кружковая работа : 1 кружок в неделю 2 кружка	4 8
Итого	55 баллов	

Воспитатель ГПД	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обобщение и распространение передового педагогического опыта 2. Инновационная деятельность 3. Работа с документацией 4. Работа по охране здоровья учащихся 5. Уровень взаимоотношения с родителями детей, посещающих ГПД 6. Эффективность работы воспитателя 7. Вовлечение учащихся в кружковую работу 8. Повышение квалификации и профессиональная подготовка 9. Участие в семинарах, конференциях 10. Использование ИКТ в воспитательном процессе 	<p>2</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>Регион – 3 Район – 2 Школа – 1</p> <p>2</p> <p>20</p>
	Итого	