

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МОУ СОШ №28

И.В. Фенина
«26» января 2011 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «СОШ №28»

Н.А. Ермилова
«26 » января 2011 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам

МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 28»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 28» (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», Постановлением Главы Администрации городского округа Саранск от 29 октября 2008 года № 1776 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Саранск» и устанавливает порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера, выплачиваемых работникам МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 28».

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:

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

2.2. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за выполнение отдельных, особо важных заданий, поручений директора учреждения, его заместителей, выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией республиканских, муниципальных, ведомственных 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, муниципальных, ведомственных и учрежденческих целевых программ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому должностному окладу или педагогическому окладу ($ПО = БУ \times ЧУ \times ЧМ$; БУ – стоимость бюджетной услуги, ЧУ – нормативная численность учащихся; ЧМ – число часов в месяц на ставку) 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 (выплаты) за качество выполняемых работ выплачивается одновременно работникам с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премиальные выплаты производятся:

- 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 муниципальном, республиканском, межрегиональном, всероссийском, международном уровнях по итогам олимпиад, научно-практических конференций, конкурсов, соревнований и др.;

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к 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. Плановые 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 (Перечень показателей для расчета премиальных выплат работникам МОУ «Средняя общеобразовательная школа №28») при наличии ассигнований на данные расходы.

В случае невыполнения плановых показателей размер ежемесячных премиальных выплат снижается пропорционально проценту невыполнения плана.

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

- 70% - на премирование основных работников (учителя, воспитатели, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, педагог-преподаватель ОБЖ, педагог-организатор);
- 30% - на премирование прочих работников, включая руководителя учреждения.

Премиальные 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 соотношении к плановой сумме стимулирующих выплат в зависимости от квалификационной категории педагогического работника ($ПО = БУ \times ЧУ \times ЧМ$; БУ – стоимость бюджетной услуги, ЧУ – нормативная численность учащихся,

ЧМ- число часов в месяц на ставку). (2,19 x 25 x 75,5 = 4133, 63)

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней (учителя)	педагогический оклад	%	Сумма
Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию	4133,63	17,75	733, 93
Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию	4133,63	17,75	733, 93
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет, либо (1 кв. категорию)	4133,63	17,75	733, 93
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	4133,63	17,75	733, 93
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	4133,63	17,75	733, 93
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	4133,63	17,75	733, 93
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	4133,63	17,75	733, 93
Педагогический работник, имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4133,63	17,75	733, 93

Данные показатели могут изменяться в зависимости от стоимости образовательной услуги и размера планового фонда стимулирования.

- другим основным педагогическим работникам в процентном (балловом) соотношении к базовому должностному окладу в зависимости от квалификационной категории педагогического работника и при наличии планового фонда стимулирования. (Приложение №1) (1 балл составляет 1% планового размера премиальных выплат).

Работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (далее АУП, УВП, МОП) устанавливается плановый размер премиальных выплат в процентном (балловом) отношении к базовому должностному окладу в зависимости от наименования должностей в разрезе квалификационных уровней каждого работника при наличии планового фонда стимулирования. (1 балл составляет 1% планового размера премиальных выплат)

Фактический размер премиальных выплат по итогам работы за месяц определяется корректировкой планового размера премиальных выплат и процента их выполнения.

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

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, качество выполняемых работ, плановых премиальных выплат по итогам работы за месяц производится согласно утвержденного регламента (Приложение № 2)

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 (лист рейтинга педагога);

протокола заседания Управляющего совета и приложений к нему, в которых комиссия по распределению фонда стимулирования представляет материалы, где указаны 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 Учреждения и суммой плановых гарантированных выплат.

2.8. Учредитель (Администрация городского округа Саранск) формирует централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений в объеме 2 % от ФОТ общеобразовательного учреждения по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ_u \times 0,02$, где:

- $ФОТ_{цст}$ - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителя учреждения;

- $ФОТ_u$ - фонд оплаты труда Учреждения.

Централизованный фонд стимулирования руководителя учреждения входит в состав 30% фонда стимулирования работников из числа АУП, УВП, МОП

2.9. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителя учреждения 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».