

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
АТЯШЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «АЛОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»

Принято
на собрании трудового коллектива
МБОУ «Аловская средняя школа»
Протокол № 2 от 24.02.2015 года.



Утверждаю.
Директор МБОУ «Аловская средняя
школа» /А.П. Сорокин/
Приказ № 20 от 24.02.2015 года

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
МБОУ «АЛОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Аловская средняя школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с решением Совета депутатов Атяшевского муниципального района от 23 октября 2008 года №58 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений», Постановлением Главы Администрации Атяшевского муниципального района от 29 октября 2008 года №632 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников образования Атяшевского муниципального района, на основании Трудового Кодекса 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 и науки Российской Федерации», с приказом 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, 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, условия и размеры 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 (единовременные выплаты)** за интенсивность и высокие результаты работы;
- **премия (единовременные выплаты)** за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц.

2.2. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно: за лучшие показатели участия в различных мероприятиях (предметные олимпиады, соревнования, конкурсы, смотры), за участие и результаты в конкурсах профессионального мастерства, за выполнение особо важных заданий и поручений директора школы, его заместителей, руководителей Управления образования, района, выполнение срочных работ, связанных с реализацией республиканских и ведомственных целевых программ. При премировании учитывается:

- интенсивность, напряженность, объем и сложность работы;
- непосредственное участие в реализации целевых программ.

Размер премии (единовременных выплат) за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (базовому должностному окладу) в соответствии с размерами и перечнем указанных в Приложении 1 к настоящему Положению. 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 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 окладу (базовому должностному окладу) в соответствии с размерами и перечнем, указанных в Приложении 1 к настоящему Положению.

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.

2.4. Премииальные выплаты по итогам работы за месяц работникам Учреждения выплачиваются с учетом результатов деятельности при условии выполнения плановых показателей эффективности работы, указанных в Приложении 2 к настоящему Положению.

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 (учителя, учителя-дефектологи, воспитатели, педагог дополнительного образования, педагог-психолог);
- 30% - на премирование прочих работников, включая руководителя учреждения.

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 стажа работы, квалификационной категории педагогического работника и учебной нагрузки.

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней	Размер базового оклада	%
Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию	7805,25 – 1,00	30
Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию	7319,59 – 0,86	30

Работникам из числа административно-управленческого и обслуживающего персонала (далее - АУП, ОП) 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	%
Заместитель директора по УВР	25
Заместитель директора по ВР	25
Библиотекарь	10
Повар	10
Рабочий по обслуживанию	10
Воспитатель ГПД	10

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 · ПРмес, где:

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

ПРмес – процент выполнения показателей эффективности работы конкретного сотрудника за месяц максимальным размером не ограничен.

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 (Приложение 3).

Ежемесячные **премиальные выплаты** не выплачиваются:

- работникам, имеющим дисциплинарное взыскание за отчетный период;
- работникам за время нахождения на больничном листе, санаторно-курортном лечении, отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком и т.д.

В случае несогласия работника с решением комиссии по распределению фонда стимулирования, он вправе в трехдневный срок с момента получения премиальных выплат обратиться в Управляющий Совет Учреждения о пересмотре решения.

2.6. 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:

рейтинговой индивидуальной оценки результатов труда по каждому работнику Учреждения, производимой непосредственно по итогам отчетного периода;

протокола заседания Управляющего совета школы 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 Учреждения и суммой плановых гарантированных выплат.

2.8. 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 стимулирования руководителей учреждений;

ФОТ_у - фонд оплаты труда Учреждения.

Централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений 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 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 качество выполненных работ,
интенсивность и высокие результаты работы*

<u>I. Показатели оценки деятельности за интенсивность и высокие результаты работы (единовременная выплата)</u>	Денежная сумма (в абсолютном значении)
<p>1. Лучшие показатели участия в различных мероприятиях (соревнования, спартакиады, конкурсы, смотры и т.п.)</p> <p style="padding-left: 20px;"><i>Всероссийский уровень:</i></p> <p style="padding-left: 40px;">1 место –</p> <p style="padding-left: 40px;">2 место –</p> <p style="padding-left: 40px;">3 место –</p> <p><i>Республиканский уровень (исследовательские и проектные работы):</i></p> <p style="padding-left: 40px;">1 место –</p> <p style="padding-left: 40px;">2 место –</p> <p style="padding-left: 40px;">3 место –</p> <p><i>Республиканский уровень (конкурсы, спортивные соревнования, творческие работы и т.д.)</i></p> <p style="padding-left: 40px;">1 место –</p> <p style="padding-left: 40px;">2 место –</p> <p style="padding-left: 40px;">3 место –</p>	<p>3000 рублей</p> <p>2500 рублей</p> <p>2000 рублей</p> <p>1500 рублей</p> <p>1000 рублей</p> <p>500 рублей</p> <p>1000 рублей</p> <p>800 рублей</p> <p>600 рублей</p>
<p>2. Лучшие показатели участия в предметных олимпиадах:</p> <p style="padding-left: 20px;"><i>Всероссийский уровень:</i></p> <p style="padding-left: 40px;">Победитель –</p> <p style="padding-left: 40px;">Призер -</p> <p style="padding-left: 20px;"><i>Республиканский уровень:</i></p> <p style="padding-left: 40px;">Победитель –</p> <p style="padding-left: 40px;">Призер –</p> <p style="padding-left: 20px;"><i>Муниципальный уровень:</i></p> <p style="padding-left: 40px;">Победитель –</p> <p style="padding-left: 40px;">Призер (2 м, 3 м.) –</p>	<p>8000 рублей</p> <p>6000 рублей</p> <p>6000 рублей</p> <p>4000 рублей</p> <p>3000 рублей</p> <p>2000-1000 рублей</p>
<p>3. Высокие результаты учащихся по итогам внешнего мониторинга и внешней аттестации ОУ.</p>	<p>600 рублей</p>
<p>4. За участие и результаты в конкурсах профессионального мастерства:</p> <p>«Учитель года»</p> <p style="padding-left: 20px;">Победитель –</p> <p style="padding-left: 20px;">Участник –</p> <p>«Самый классный классный» и т.д.</p> <p style="padding-left: 20px;">Победитель –</p> <p style="padding-left: 20px;">Участник –</p>	<p>10000 рублей</p> <p>5000 рублей</p> <p>5000 рублей</p> <p>3000 рублей</p>
<p>5. Непосредственное участие в разработке и реализации целевых программ.</p>	<p>1000 рублей</p>

<u>II. Показатели оценки деятельности за интенсивность работы (ежемесячная выплата)</u>	
1. Выполнение особо важных заданий и поручений Министерства образования, Главы района, Управления образования, директора школы.	1000 рублей
2. За организацию и оформление стендов	1000 рублей
3. За обслуживание компьютерной техники, установку и обновление программного обеспечения, прием и отправка документов по электронной почте.	1000 рублей
4. За тренировочный процесс и обслуживание хоккейного корта (зимний период).	1000 рублей
<u>III. Показатели оценки деятельности за качество выполняемых работ (единовременная премия)</u>	
1. За подготовку и успешное представление методических материалов на муниципальные, республиканские конкурсы, выставки, в средства массовой информации (СМИ).	300 рублей
2. По итогам проверок вышестоящими организациями учреждения, положительные отзывы, рекомендации о поощрении.	500 рублей
3. Своевременная и достоверная подача информации по требованию в вышестоящие организации.	500 рублей
4. За привлечение учителей в качестве организаторов в пункты проведения ЕГЭ, государственной итоговой аттестации в 9-х классах, членами предметных комиссий, жюри олимпиад, конкурсов.	300 рублей
5. За проведение экспертизы исследовательских работ и научно-методических материалов.	300 рублей
6. За результативную работу в оздоровительных лагерях при школе. а) начальник лагеря (1 день работы) б) воспитатели (1 день работы)	300 рублей 200 рублей
7. За результативную работу в лагере труда и отдыха (1 день работы)	100 рублей
8. За эффективность проведения общественно-организационной работы (участие в художественной самодеятельности и т.д.)	300 рублей
9. За подготовку аукционной документации и проведение электронных торгов.	1000 рублей
10. Повышение квалификации и самообразование педагогических работников 1 неделя – 2 недели – 3 недели –	1000 рублей 1700 рублей 2400 рублей
11. Доля выпускников 9, 11 классов продолживших обучение в организациях профессионального образования РМ по инженерно-техническим специальностям от общего количества выпускников по итогам календарного года	200 рублей

Премияльная выплата по итогам работы за месяц

Наименование должности	Показатели оценки деятельности по итогам работы за месяц	Процент выполнения плановых показателей (баллы)
Педагогические работники (учителя)	Дополнительная, индивидуальная работа со слабоуспевающими и сильными учащимися	6 1 балл за 1 занятие
	Обновление сайта, работа с электронными дневниками	6
	Активное участие в работе МО (участие и выступление в семинарах, конференциях, совещаниях, вебинарах)	8
	Работа по новым технологиям: ИКТ, проектной, интегрированной, здоровьесберегающей	10 2 балла за 1 занятие
	Руководители МО, секретарь педсовета	4
	Проведение открытых уроков, мастер - классов	10
	Организация кружковой работы и секций 4-11 классы (1 час в неделю) – 1-3 классы по ФГОС (1 час в неделю) –	10 10 6
	Эстетическое оформление предметной среды, учебных кабинетов	6
	Достижения учащихся в конкурсах, смотрах, конференциях, спортивных соревнованиях	10
	Муниципальный уровень (конкурсы, творческие работы)	
	1 место –	10
	2 место –	8
	3 место –	6
	Участие –	4
	Муниципальный уровень (спортивные соревнования)	
1 место –	6	
2 место –	4	
3 место –	3	
Участие –	2	
Качество усвоения учащимися учебных программ	5	
<i>Математика</i>	<i>43% и выше - 5</i>	
<i>Химия</i>	<i>30% -42% - 4</i>	
<i>Физика</i>	<i>ниже 30% - 2</i>	
<i>Обществознание</i>	<i>55% и выше - 5</i>	
<i>История</i>	<i>45% - 54% - 4</i>	
<i>География</i>	<i>ниже 45% - 2</i>	
<i>Биология</i>		

	<p><i>Русский язык и литература</i> <i>Информатика</i> <i>Английский язык</i> <i>Родной язык и литература</i> <i>Начальные классы</i></p> <p><i>ИЗО</i> <i>Технология</i> <i>ОБЖ</i> <i>Физическая культура</i> <i>Музыка</i></p>	<p>63% и выше - 5 50% - 62% - 4 ниже 50% - 2</p> <p>95% и выше - 5 80% - 94% - 4 ниже 80% - 2</p>
	Организация и проведение внеклассной работы (тематические вечера, мероприятия, спортивные состязания)	10
	Исполнительская дисциплина (Своевременное оформление и сдача документов, отчетов)	10
	Профориентационная работа	5
Итого:		100 баллов
Воспитатель (ГПД)	<p>1. Обобщение и распространение передового педагогического опыта. -активное участие в работе МО, выступление на семинарах, МО, педсоветах (школьный уровень).</p> <p>2. Инновационная деятельность. -работа по новым технологиям: ИКТ, проектная деятельность; -создание сайта.</p> <p>3. Работа с документацией. -оформление журналов, выполнение планов работы.</p> <p>4. Работа по сохранению здоровья учащихся. -создание благоприятного психологического микроклимата в группе; -выполнение норм охраны труда, ТБ и противопожарной безопасности, обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся; -учет посещаемости, работа по предупреждению прогулов (без уважительных причин); -результативность прогулки и спортивного часа (проведение здоровьесберегающих мероприятий).</p> <p>5. Уровень взаимоотношения с родителями детей, посещающих ГПД. -отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей; -наличие систематической работы с родителями.</p>	<p>3 3 12 10 2 15 15 19 1 5 10 3 20 10 10</p>

	6. Эффективность работы воспитателя. <i>-результативность самоподготовки;</i> <i>-организация ОПТ во время занятий в ГПД.</i> 7. Вовлечение учащихся в кружковую работу. 8. Взаимоотношения с учителями. 9. Повышение квалификации и профессиональная подготовка.	15 10 5 5 1 10
	ИТОГО:	100 баллов
Воспитатель <i>(по подвозу уч-ся)</i>	1. Обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся во время перевозок учащихся. 2. Образцовое ведение документации. 3. Исполнительская дисциплина.	70 15 15
	ИТОГО:	100 баллов
Зав. библиотекой	1. Высокая читательская активность обучающихся. 2. Пропаганда чтения, как формы культурного досуга. 3. Проведение общешкольных и районных мероприятий. 4. Оформление тематических выставок. 5. Выполнение плана работы библиотекаря. 6. Исполнительская дисциплина. 7. Образцовое ведение документации. 8. Использование информационных технологий. 9. Участие в общешкольных и районных мероприятиях.	10 10 20 30 10 5 5 5 5
	ИТОГО:	100 баллов

Приложение 3

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда учителя

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	да	-2
3	Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины	да	-2
4	Невыполнение учебной программы	да	-2
5	Нарушение норм техники безопасности	да	-2
6	Нарушения трудовой дисциплины (несвоевременное начало и окончание уроков, опоздание, несоблюдение расписания уроков и режима групп продленного дня)	да	- 1 балл за одно нарушение