

**Согласовано** Утверждаю  
Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Омарова П.Г.

Директор МОУ «Первомайская  
средняя общеобразовательная  
школа»  
\_\_\_\_\_ Таратынов С.Б.  
Приказ №29/2 -Л от 01.09.2022

**Положение  
о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего  
характера работникам МОУ «Первомайская средняя  
общеобразовательная школа» Лямбирского муниципального района  
Республики Мордовия**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам МОУ «Первомайская средняя общеобразовательная школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников МОУ «Первомайская средняя общеобразовательная школа» от и устанавливает порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера, выплачиваемых работникам МОУ «Первомайская средняя общеобразовательная школа» (далее – Учреждение).

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию педагогов в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.3. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период, но не более одного учебного года и выплачиваются за счет средств, выделяемых бюджетом.

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

1.5. Установление, повышение или уменьшение стимулирующих выплат производится приказом директора Учреждения согласно расчетам, произведенным комиссией, и по согласованию с Советом муниципального общеобразовательного учреждения «Первомайская СОШ» (далее - Совет).

1.6. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

**2. Виды, порядок и условия выплат стимулирующего характера**

2.1. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя постоянные на определенный период выплаты и единовременные поощрительные выплаты.

2.2. Стимулирующие единовременные выплаты максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

2.3. К постоянным выплатам относятся - премиальные выплаты по итогам работы за месяц.

2.3.1. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц учителям Учреждения выплачиваются с учетом критериев определения качества профессиональной деятельности работников.

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

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются работникам ежемесячно до 12 числа месяца, следующего за отчетным.

**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 и пропорционально количеству отработанных часов.

Премиальные выплаты выплачиваются основным работникам по основной должности.

<b>Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней</b>	<b>%</b>
Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию	56
Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию	52
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 (образовательного учреждения), либо II квалификационную категорию)	48
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 5 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения)	42
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	42
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	42
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	42
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	42

2.4. К единовременным выплатам относятся:

- премия за интенсивность и высокие результаты работы
- премия за качество выполняемых работ
- наличие призеров и победителей муниципального, республиканского, всероссийского этапов предметной олимпиады школьников.

Работникам выплачивается 100% премия к началу учебного года (сентябрь), профессиональному празднику «День учителя» (октябрь), Международному женскому дню, Дню защитника Отечества (март), к концу учебного года (май).

Единовременная выплата осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, сложившегося по учреждению за счет больничных, за счет нераспределенных

премиальных выплат за месяц, за счет оптимизации штатного расписания, средств от приносящей доход деятельности.

Единовременное премирование работников Учреждения осуществляется на основании приказа руководителя, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

**2.4.1. Премия** за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за выполнение отдельных, особо важных заданий, поручений Главы администрации Лямбирского муниципального района, заместителей Главы, заведующего отделом образования, руководителя учреждения, **его заместителей**, выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией республиканских и муниципальных 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 муниципальных целевых программ.

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.**

**2.4.2. 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 **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.**

**2.5.** 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	%
Директор	30,0
Воспитатель	58,4
Зам. директора по УР	30,0

Зам. директора по ВР	30,0
Педагог-библиотекарь	30,0
Педагог-организатор	30,0
Заведующий хозяйством	29,20
Лаборант	30,0
Уборщик служебных помещений	95,20
Шеф-повар	30
Бухгалтер	95,20
Сторож	31,0

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.

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.

### **3. Комиссия, ее состав и регламент работы.**

3.1. Комиссия по распределению стимулирующих выплат создается Советом Учреждения.

3.2. В компетенцию Комиссии входит экспертиза материалов и процедур по самоанализу деятельности учителей в соответствии с утвержденными критериями.

3.3. Состав Комиссии утверждается приказом директора Учреждения.

3.4. В состав Комиссии включаются представители органа Совета Учреждения, заместители директора, председатель профсоюзного комитета, бухгалтер по заработной плате, высококвалифицированные представители трудового коллектива

3.5. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах.

3.6. Утвержденный Комиссией оценочный лист оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается секретарем и членами Комиссии.

3.7. На основании протокола Комиссии руководитель издает приказ о стимулировании работников Учреждения, в котором указывается размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц по каждому работнику.

### **4. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы.**

В случае несогласия с решением органа 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.