

Рассмотрено и принято на общем
собрании работников учреждения

«УТВЕРЖДАЮ «

Протокол № _____

Директор МБОУ «Начикинская СШ»
_____ М.А.Синотова

От

Приказ № ____

Положение
о материальном стимулировании работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения
«Начикинская средняя школа»

Положение вводится для унификации методов материального стимулирования, используемых в учреждении. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности учреждения по реализации уставных целей.

Положение является локальным актом учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

1. Общие положения и основные определения.

1.1. Оплата труда работников предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации.

1.2. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы учреждения. Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

1.3. Заработная плата работника формируется из оплаты за учебную нагрузку (оклад работника умножается на объем выполняемой нагрузки) и стимулирующих и компенсационных выплат. В заработную плату работников входят надбавки стимулирующего характера с целью стимулирования труда работников, достижения наилучших результатов в их профессиональной деятельности.

1.2. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда и надтарифного фонда оплаты труда, предусмотренного сметой учреждения. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.

1.3. Виды, условия, размеры и порядок установления работникам учреждения надбавок стимулирующего характера учреждение устанавливает самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах выделенных на эти цели средств.

1.4. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителям директора и руководителям структурных подразделений, а также представительному органу трудового коллектива.

1.5. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора учреждения.

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных и внештатных работников учреждения.

2. Виды материального стимулирования

2.1. В целях материального стимулирования работников в учреждении применяются следующие виды материального стимулирования:

- надбавки;
- доплаты;
- премии;
- материальная помощь.

2.2. Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника.

2.3. Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

2.4. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда учреждения. В учреждении применяется индивидуальное премирование отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников учреждения. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

2.5. Материальная помощь выплачивается работнику для обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях.

3. Порядок установления надбавок и доплат.

3.1. Доплаты компенсирующего характера за отличающиеся от нормальных условий труда устанавливаются в размерах, предусмотренные законодательством.

Доплата	Размер
3.1.1. За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст.153 ТК РФ
3.1.2. За работу с неблагоприятными условиями труда (на основании заключения комиссии по специальной оценке условий труда)	до 12% ежемесячно

3.2. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную плату.

Доплаты	Размер
3.2.1. Молодому специалисту	До 50%
3.2.2. за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	устанавливается приказом директора в пределах фонда оплаты труда. Размер доплаты определяется по согласованию сторон и фиксируется в приказе

3.3. Конкретный размер надбавки, доплаты работнику определяется директором и фиксируется в приказе с указанием срока установления доплаты или надбавки.

3.4. Надбавка работнику может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, а также приказом директора на определенный срок.

3.5. Надбавки или доплаты могут быть отменены или изменены приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава и правил внутреннего распорядка.

4. Премирование.

4.1. Приказом директора учреждения могут устанавливаться премии конкретным работникам за достижение индивидуальных результатов.

4.2. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников учреждения осуществляется приказом директора. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада.

4.3. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада.

4.4. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

5. Материальная помощь.

5.1. В пределах общего фонда оплаты труда работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть сотрудника или его близких родственников при предоставлении подтверждающего документа (свидетельство о смерти);

- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;

- Иные случаи

5.2. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье при предоставлении подтверждающих документов

5.3. Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

5.4. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника и по распоряжению директора учреждения. В приказе на выплату материальной помощи указывается её размер.

5.5. Материальная помощь всем работникам учреждения может выплачиваться в пределах фонда оплаты труда.

6. Показатели, влияющие на снижение или лишение стимулирующих выплат

6.1. Стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены с работника директором учреждения по согласованию с комиссией по материальному стимулированию в случае:

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работников;
- ухудшение качества оказываемой работы, несвоевременное выполнение задания, выполнение приказа и распоряжения директора;
- нарушение требований СанПиНа по обеспечению санитарно-гигиенических условий

участников учебно- воспитательного процесса;

- наличие обоснованных устных или письменных жалоб на неудовлетворительное качество учебно- воспитательного процесса;
- халатное отношение к сохранности материально- технической базы учреждения;
- обоснованные замечания директора и старшего воспитателя на качество учебно- воспитательно- го процесса;
- неудовлетворительная организация школьного питания;
- неудовлетворительное состояние территории

7. работник может быть полностью лишен стимулирующих выплат в случае:

- Наличие травматизма воспитанников/ обучающихся во время пребывания в учреждении, в тех случаях , когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников/ обучающихся возложена на данного работника;
- нарушение трудовой дисциплины
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- получение дисциплинарного взыскания;
 - за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
 - за нарушение должностных инструкций, инструкций по Технике безопасности и По- жарной безопасности;
 - нарушение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников/ обучающихся;

9.1. Претендовать на стимулирующие выплаты не могут работники школы, имеющие

- дисциплинарные взыскания;
- наличие обоснованных письменных жалоб.

Приложение 1.

1. Критерии и показатели оценки деятельности работников учреждения

1.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников, указанных в **приложении**. Стимулирующая надбавка назначается с учетом качественных показателей эффективности труда.

1.2. Приведенные в таблицах критерии и показатели могут быть изменены и дополнены по согласованию с комиссией по материальному стимулированию. При этом необходимо исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективно-му, результативному с точки зрения образовательных достижений учащимся труду.

1.3. В случае выделения бюджетных средств во исполнение Указа Президента РФ от 07.05.2012г №597 «О доведении средней заработной платы педагогических работников учреждений до уровня средней заработной платы по экономике соответствующего региона» денежные средства могут быть распределены по решению комиссии между всеми педагогическими работниками учреждения, в том числе административных работников, ведущих учебные часы.

1.4. Оценка деятельности работников учреждения:

	Должность работника	Основание для доплат, надбавок, стимулирующих выплат за качество, высокие достижения в работе	В % от должностного оклада или в рублях	Периодичность выплат
Административный персонал				
1. 4. 1.	заместитель директора, руководитель точки роста	За высокую результативность учебно - воспитательного процесса	До 30%	Ежемесячно Или на период до очередного подведения итогов
		За выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы	До 50%	
		За высокое качество выполняемой работы	До 50%	
		За сложность и напряженность работы	До 50%	
		За участие в инновационной деятельности школы	До 30%	
		Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов, объективных жалоб	До 30%	

Педагогические работники

	Должность работника	Основание для доплат, надбавок, стимулирующих выплат за качество, высокие достижения в работе	В % от должностного оклада или в рублях	Периодичность выплат
1. 4. 2.	Социальный педагог	Создание комфортных условий пребывания участников образовательного процесса, организация горячего питания	До 100%	Ежемесячно Или на период до очередного подведения итогов
	Все педагоги	За высокую результативность учебно - воспитательного процесса	До 50%	Ежемесячно Или на период до очередного подведения итогов

Все педагоги	За выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы	До 50%	Ежемесячно Или на период до очередного подведения итогов
Все педагоги	За высокое качество выполняемой работы	До 50%	Ежемесячно Или на период до очередного подведения итогов
Все педагоги	За интенсивность и напряженность условий труда	До 50%	Ежемесячно Или на период до очередного подведения итогов
Все педагоги	За участие в инновационной деятельности учреждения	До 30%	Ежемесячно Или на период до очередного подведения итогов
Все педагоги	За исполнение обязанностей классного руководителя	До 15%	Ежемесячно от должностного оклада
учителя	за проверку письменных работ: начальных классов по русскому языку и литературе по математике по химии, физике, иностранному языку, истории, обществознанию, биологии, географии	до 15% до 10% до 10% до 5%	На год от нагрузки
Все педагоги	За сопровождение учащихся к месту учебы или внеклассные мероприятия за пределами школы	До 20%	Ежемесячно от должностного оклада
Все педагоги	За заведование кабинетом	До 10%	Ежемесячно от должностного оклада
Все педагоги	За выполнение обязанностей секретаря педагогического совета	До 5%	По итогам и результатам выполненной работы
Все педагоги	Активное вовлечение родителей в жизнь учреждения (проекты, конкурсы, мастер-класс, экскурсии, оформление помещений, территории)	До 50%	Ежемесячно Или на период до очередного подведения итогов
Все педагоги	Коррекционная работа с детьми с ОВЗ и инвалидами	До 30%	На учебный год от должностного оклада
Все педагоги	Удовлетворение детей и родителей качеством образовательных услуг, отношением к детям, отсутствием обоснованных жалоб	До 50%	Ежемесячно Или на период до очередного подведения итогов
Все педагоги	Работа с одаренными детьми, подготовка и участие в конкурсах разных уровней	До 50%	По результатам работы

	Все педагоги	Проведение открытых уроков, занятий, мероприятий различного уровня, предметных и тематических декад, выступление на МО и педсоветах	До 30%	По итогам проведенной работы
	Учителя	За работу со слабоуспевающими и неуспевающими обучающимися	До 30%	Ежемесячно от должностного оклада
	Все педагоги	За работу с детьми из «группы риска» (с трудными детьми, находящимися в социально-опасном положении, в трудной жизненной ситуации)	До 50%	Ежемесячно от должностного оклада
	Учитель-Логопед, педагог-психолог	Высокий уровень организации психолого-педагогического консилиума в учреждении	До 50%	Ежемесячно Или на период до очередного подведения итогов
	Учитель-Логопед, педагог-психолог	Участие в работе ТМПНК разного уровня	До 50%	Ежемесячно Или на период до очередного подведения итогов
	Учитель-логопед	Высокий уровень организации работы с детьми, нуждающимися в логопедической помощи	До 100%	Ежемесячно Или на период до очередного подведения итогов
	Все педагоги	За руководство профессиональными объединениями и творческими группами	До 20%	Ежемесячно от должностного оклада
	Учителя	За подготовку к ГИА	До 30%	Ежемесячно Или на период до очередного подведения итогов
	Все педагоги	За работу с молодым специалистом (наставничество)	До 30%	Ежемесячно Или на период до очередного подведения итогов
	Старший воспитатель	За высокую результативность учебно - воспитательного процесса	До 50%	Ежемесячно Или на период до очередного подведения итогов
		За выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы	До 50%	
		За высокое качество выполняемой работы	До 50%	
		За сложность и напряженность работы	До 100%	
		За участие в инновационной деятельности учреждения	До 30%	
		Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов, объективных жалоб	До 30%	
	Все педагоги	Высокий уровень организации мероприятий проводимых для воспитанников и обучающихся	До 100%	Ежемесячно Или на период до очередного подведения итогов

УЧЕБНО- ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ

	Должность работника	Основание для доплат, надбавок, стимулирующих выплат за качество, высокие достижения в работе	В % от должностного оклада или в рублях	Периодичность выплат
1. 4. 3.	Младший воспитатель, помощник-воспитателя	За выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы	До 100%	Ежемесячно Или на период до очередного подведения итогов
		За высокое качество выполняемой работы	До 100%	
		За сложность и напряженность работы	До 100%	
		Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов, объективных жалоб	До 100%	
		Качественное исполнение санитарно- эпидемиологических требований по содержанию помещения группы	До 100%	

Обслуживающий персонал

	Должность работника	Основание для доплат, надбавок, стимулирующих выплат за качество, высокие достижения в работе	В % от должностного оклада или в рублях	Периодичность выплат
1. 4. 4.	Все сотрудники	За высокий уровень исполнительской дисциплины, инициативное и творческое отношение к исполнению должностных обязанностей	До 100%	Ежемесячно Или на период до очередного подведения итогов
	Гардеробщик,	Качественное соблюдение санитарно- эпидемиологического состояния помещения,	До 100%	
	Кух.рабочая, уборщик помещений, дворник, машинист по стирке и ремонту белья	Качественное исполнение санитарно- эпидемиологических требований по содержанию помещения группы	До 100%	
	Заведующий хозяйством	Высокий уровень организации и проведения санитарно- профилактических мероприятий , мероприятий по антитеррору и учений по пожарной безопасности	До 100%	
	Заведующий хозяйством	Высокое качество организации и проведения ремонтных работ, работ по подготовке помещений учреждения к началу нового учебного года, работ по подготовке к началу отопительного сезона, по обеспечению условий по благоустройству территории учреждения	До 100%	
	Все сотрудники	За оперативность и высокое качество выполняемой работы	До 100%	
	Все сотрудники	За высокое качество выполняемой работы	До 100%	
	Все сотрудники	За сложность, интенсивность и напряженность работы	До 100%	
	Все сотрудники	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов, объективных жалоб	До 100%	

Предельные размеры премирования сотрудников

	Наименование должности	основание для доплат, надбавок, стимулирующих выплат за качество, высокие достижения в работе	От должностного оклада или в рублях
	Все работники учреждения	За выполнение особо важных и срочных работ	В пределах Фонда оплаты труда, при наличии экономии
		По итогам работы за месяц, полугодие, год	
		За образцовое качество выполняемых работ	
		К праздничным датам сотрудника от 50 лет, далее каждые 5 лет, к юбилейным датам учреждения	