

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Центр образования города Буйнакск»

РАССМОТРЕНО
Педагогическим советом
№ 2 от 6.11.2021 г.

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
МБОУ ЦО города Буйнакск
от 17.11.2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Приказ № 113-Д
17.11.2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

Буйнакск

1. Общие положения

Положение о материальном стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр образования города Буйнакск», в дальнейшем - «Положение», является нормативным локальным актом школы, определяющим порядок и условия материального стимулирования работников учреждения в целях создания условий для развития их творческой активности и инициативы, повышения трудовой и исполнительской дисциплины с учетом показателей эффективности их деятельности.

Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации,
- Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании»,
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Программа поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях »;
- Постановление администрации городского округа «Город Буйнакск» № 361 от 07.07.2021 г.
- Устава ОУ.

Положение вводится с целью определения методов стимулирования работников, учитывающих учет индивидуальных результатов и коллективных достижений сотрудников, способствующих повышению эффективности деятельности школы по реализации уставных целей.

1.4 Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий; для обеспечения социальной защиты и поддержки работников путем выплаты материальной помощи; по стимулированию материальной заинтересованности работников ОУ в повышении эффективности и качества трудовой деятельности путем установления надбавок и доплат.

Положение принимается общим собранием сотрудников ОУ и утверждается директором школы.

Изменения и дополнения в составе новой редакции Положения принимаются решением общего собрания ОУ и утверждаются приказом директора школы. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

Система стимулирующих выплат работникам ОУ предусматривает реализацию права участия органов общественно-государственного управления ОУ в распределении поощрительных выплат стимулирующей части фонда оплаты труда по результатам деятельности, и осуществляется по представлению директора, заместителей директора, руководителей методических объединений.

Распределение и установление стимулирующих выплат производится на основании решения Комиссии по материальному стимулированию (далее – Комиссия), действующей на основании Положения о комиссии по материальному стимулированию. Распределение и назначение выплат по итогам премиального периода производится на основании решения Комиссии не позднее , 20 числа следующего за премиальным периодом месяца.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы работника за предыдущий период (премиальный период) и одновременно по итогам работы за полгода. Премиальный период для расчета ежемесячных повторяющихся стимулирующих надбавок устанавливается на следующие периоды:

| | Премиальный период | Заседание комиссии | Осуществление ежемесячных выплат |
|----|--|--------------------|--|
| 1. | Июль, август, сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь | До 25 декабря | Январь, февраль, март, апрель, май, июнь |
| 2. | Январь, февраль, март, апрель, май, июнь | До 25 июня | Июль, август, сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь |

Комиссия избирается из педагогических работников, представителей администрации. Комиссия вправе пересматривать показатели и критерии для установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и на основании предложений работников ОУ не чаще двух раз в год.

На основании решения Комиссии директор ОУ издает приказ о стимулирующих выплатах.

Расходы по оплате труда работников ОУ, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются в пределах месячного фонда оплаты труда.

2. Виды материального стимулирования

В целях материального стимулирования работников в школе применяются следующие виды материального стимулирования:

- выплаты стимулирующего характера (надбавки)
- выплаты компенсационного характера (доплаты)
- премии
- материальная помощь

Выплаты стимулирующего характера (надбавки) устанавливаются с целью материальной поддержки работников за:

- высокую результативность работы,
- успешное выполнение наиболее сложных работ,
- высокое качество работы, напряженность,
- повышенную интенсивность труда и другие качественные показатели работы конкретного сотрудника.

Выплаты компенсационного характера (доплаты) устанавливаются с целью обеспечения социально-экономической защиты работников за:

- дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника,
- временное увеличение объема работ,
- расширение должностных обязанностей работника.

Премии выплачиваются за

- высокое качество работы
- успешное выполнение плановых показателей работы школы (в соответствии с Государственным заданием)
- высокое качество работы классного руководителя (победы класса в конкурсах, выполнение всеми учащимися Правил внутреннего распорядка для обучающихся, работа с родителями)
- создание оформленного эргономичного пространства школьных кабинетов

Целью выплаты премий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего распорядка, соблюдение трудовой дисциплины. Премии сотрудникам выплачиваются за достижение плановых показателей работы школы в целом и отдельных работников.

Установлением премий работникам ОУ решаются следующие задачи:

- стимулирование стремления к освоению передовых технологий профессиональной деятельности,
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего распорядка и соблюдения трудовой дисциплины,
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.

Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и материальной поддержки в чрезвычайных, сложных ситуациях.

лечение, на приобретение путевок и в целях социальной защиты при наличии денежных средств.

Оплата труда работников, включая различные виды материального стимулирования, осуществляется за счет общего фонда оплаты труда.

Размеры различных видов материального стимулирования устанавливает комиссия по материальному стимулированию школы на основании настоящего Положения с учетом мнения профсоюзного комитета ОУ и утверждаются директором школы.

3. Порядок установления доплат и надбавок

Комиссия по материальному стимулированию определяет виды и размер материального стимулирования на основании представлений от директора, заместителей директора, председателей методических объединений, самоанализа педагогической деятельности педагогических работников, анализа деятельности руководящего работника. Дополнительные функциональные обязанности, величина надбавки или доплаты, период, на который она установлена, оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору. Доплаты и надбавки вводятся приказом директора ОУ. Приказ директора доводится до сведения сотрудников в части, их касающейся.

Доплаты и надбавки устанавливаются на определенный период и выплачиваются ежемесячно или единовременно. См. **Приложения 1-10.**

Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности, размер доплаты определяется по согласованию сторон и оформляется приказом директора по школе.

Надбавки за высокое качество и интенсивность труда в соответствии с критериями и показателями качества и доплаты к должностным окладам педагогическим и непедагогическим работникам, выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда в % к ставке или в абсолютных величинах (денежных суммах). Перечень и размеры доплат представлен в **Приложении 11.**

Для расчета выплат стимулирующего характера педагогическим работникам (учителям, воспитателям ГПП и ГПД, педагогам-организаторам) устанавливаются критерии и показатели оценки качества труда, с применением балльной системы оценивания по данным критериям. В целях исполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 объем надбавок по ОУ определяется размером фонда надбавок и доплат утвержденного штатного расписания. Денежный эквивалент 1 балла определяется приказом директора школы на одно полугодие, в зависимости от общего объема стимулирующих выплат и суммарного количества баллов по учреждению.

Методика расчета по балльной системе оценивания приведена в **Приложениях 1-3.**

Надбавка к должностному окладу руководителя ОУ за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливается распоряжением Главы администрации города Буйнакса с учетом оценки деятельности учреждения за отчетный период на основании показателей и критериев эффективности деятельности руководителя.

Основанием для формирования оценки качества и результативности труда учителя (критериями) выбираются те виды деятельности педагогического работника, которые направлены на улучшение качества: учебной деятельности; воспитательной деятельности; научно - методической деятельности; коммуникативной деятельности; организационной деятельности.

Каждый педагогический работник предоставляет комиссии по материальному стимулированию самоанализ своей педагогической деятельности по утвержденным показателям и критериям за текущий период премирования, оригиналы, копии подтверждающих документов.

Комиссия по материальному стимулированию:

- рассматривает и рассчитывает сумму баллов по всем показателям персонально по каждому педагогическому работнику.

- рассчитывает персональную стимулирующую надбавку педагогического работника.

Выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу (заместителям директора, главному бухгалтеру, зав. библиотекой) и педагогическому работнику (педагогу-психологу, социальному педагогу) устанавливаются на основе анализа выполнения показателей и критериев оценки качества труда в баллах (**Приложение 5-9**).

3.15. Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размере приказом директора школы до истечения действия приказа об их установлении на основании документов, аргументирующих отмену или изменение размера доплаты или надбавки, представленных должностными лицами, осуществляющими контроль данного вида работ.

Основаниями для полного или частичного снятия доплат и надбавок могут быть следующие случаи:

- отказ работника от выполнения дополнительных должностных обязанностей на основании личного заявления;
- невыполнение должностных обязанностей;
- несвоевременное или некачественное выполнение работ, за которые установлены доплаты или надбавки;
- нарушение Устава школы;
- нарушение Правил внутреннего распорядка;
- наличия обоснованной жалобы на действия работника;
- при наложении дисциплинарного взыскания;
- за нарушение графиков работ, установленных органами управления образованием и планом работы ОУ;
- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании ОУ
- работникам имеющим дисциплинарные взыскания

4. Порядок установления премий

Премирование работников, в том числе и директора ОУ, производится по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, при наличии денежных средств.

На выплату премии направляются средства фонда надбавок и доплат, за исключением средств, выделяемых на выплату доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников и надбавок за сложность и напряженность работы, и средства фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.

Предложение о размере премирования работников вносят директор школы, заместители директора, председатели методических объединений. Предложения обсуждаются комиссией по материальному стимулированию школы. Окончательное решение о размере премирования принимает директор школы и оформляет приказом. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

Премия директору школы устанавливается распоряжением Главы администрации города Буйнакск.

Основными условиями премирования являются:

Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции.

Успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий.

Рассмотрение устных и письменных обращений родителей и организаций по вопросам жизнедеятельности школы в установленные сроки. Работа без жалоб и замечаний.

внутреннего распорядка работы школы, выполнение распоряжений администрации школы и вышестоящих организаций по подчиненности.

Премия может быть увеличена, если деятельность работника школы отвечает следующим условиям:

Качественное проведение особо значимых мероприятий.

Проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем, успешная методическая работа, освоение и эффективное использование инновационных и информационных технологий.

За большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена доплата или надбавка. Показатели премирования представлены в **Приложении 13**.

При неисполнении функциональных обязанностей или некачественное исполнение работы премия не выплачивается или может быть уменьшена.

Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

Премия выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

4.9. Работники школы могут премироваться к юбилейным датам (50-летие, 60-летие), в связи с уходом на заслуженный отдых, ко Дню учителя и другим праздникам, по итогам значимых мероприятий.

5. Порядок выплаты материальной помощи

Материальная помощь работникам школы выплачивается в пределах общего фонда оплаты труда с целью социальной поддержки работников школы в следующих случаях 5.1.1. При стихийных бедствиях, несчастных случаях;

В целях социальной поддержки в конце последнего месяца отчетного периода;

В связи со сложным материальным положением;

При получении работником травмы, обострении тяжелых и хронических заболеваний;

При выплате материальной помощи учитывается стаж работы в учреждении.

Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, а также при несчастных случаях и стихийных бедствиях размер материальной помощи определяется директором школы с учетом предложений заместителей директора и председателей методических объединений.

Выплата материальной помощи осуществляется в следующем порядке:

При стихийных бедствиях, травмах и др. на основании личного заявления работника и приказа директора школы.

В целях социальной поддержки сотрудников - на основании приказа директора школы.

На выплату премий и оказания материальной помощи направляется часть средств, оставшихся от фонда надбавок и доплат, экономия по заработной плате по итогам отчетного периода и средств, полученных от предпринимательской деятельности.