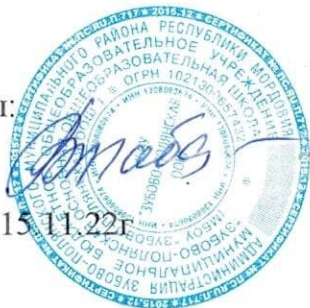


«Утверждаю»

Директор школы:

Табачкова ВЕ

Приказ № 66 от 15.11.2022г



Рассмотрено и утверждено на

Педагогическом совете

Протокол № 2 от 15.11.2022г

## **Положение о материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Зубово-Полянская основная общеобразовательная школа»**

Положение вводится для определения 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 МБОУ «Зубово-Полянская основная общеобразовательная школа» 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. Размер оклада рабочих государственных образовательных учреждений определяется на основе базовой единицы, базовых и повышающих коэффициентов, фактическим объемом выполняемой нагрузки, стимулирующих и компенсационных выплат.

Базовая единица - величина, применяемая для определения базового оклада.

Базовые коэффициенты - относительные величины, применяемые для определения базового оклада. К базовым коэффициентам относятся коэффициент образования и коэффициент специфики. Базовый оклад - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовые коэффициенты, устанавливаемые за ставку.

Повышающие коэффициенты - относительные величины, определяющие размер повышения базового оклада. К повышающим коэффициентам относятся коэффициенты стажа, квалификации, уровня управления.

Должностной оклад - это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей

Размер базового оклада устанавливается как произведение базовой единицы на коэффициенты уровня образования и специфики работы. Величина базового оклада умножается на повышающие коэффициенты - это определяет оклад работника.

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 МБОУ «Зубово-Полянская основная общеобразовательная школа» 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 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 школы надбавок стимулирующего характера МБОУ «Зубово-Полянская основная общеобразовательная школа» устанавливает самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится

с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах выделенных МБОУ «**Зубово-Полянская основная общеобразовательная школа**» на эти цели средств.

1.4. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителю директора и представительному органу трудового коллектива (профкому школы).

1.5. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора МБОУ «**Зубово-Полянская основная общеобразовательная школа**»

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных и внештатных работников МБОУ «**Зубово-Полянская основная общеобразовательная школа**».

## **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. Так же материальная помощь может выплачиваться всем работникам к отпуску, на лечение, приобретение путевок, лекарств и в целях социальной защиты и поддержки, для возмещения (компенсации) затрат: на прохождения курсовой подготовки, проведение подписки на периодические издания, приобретение учебно-наглядного пособий, прохождения медицинских комиссий, благоустройство помещений школы и её территории.

## **3. Критерии и показатели оценки деятельности педагогических работников МБОУ «Зубово-Полянская основная общеобразовательная школа»**

**3.1.** Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников МБОУ «**Зубово-Полянская основная общеобразовательная школа**». Стимулирующая надбавка назначается с учетом качественных показателей эффективности труда.

**3.2.** Приведенные в таблицах критерии и показатели могут быть изменены и дополнены МБОУ «**Зубово-Полянская основная общеобразовательная школа**» по согласованию с попечительским советом школы в соответствии с миссией, целями, задачами. При этом необходимо исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному с точки зрения образовательных достижений учащихся труду.

**3.3.** Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Весовое значение каждого критерия в баллах является примерным, т.е. МБОУ «**Зубово-Полянская основная общеобразовательная школа**» совместно с органом управления – попечительским советом школы вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. **3.4.** Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов (ежемесячно), для учета динамики образовательных достижений.

#### 4-1. Оценка деятельности классного руководителя

Критерии, расчет показателя	Значение показателя	Учитель	Админ.
		б	б
Работа по формированию портфолио учащихся (представить по запросу администрации не менее 5 портфолио)	100% -10б 50%-5б менее50%-0б		
Доля учащихся класса, инициативных в общественной жизни школы (параллели)	до 5б		
Общее количество мероприятий (досуговых, спортивных, общественно-полезных, экскурсионных и т.д.), проведенных в классе	1 меропр. – 1 б		
Кол-во учащихся класса, охваченных горячим питанием, за счет родительских средств (6-11 классы)	до 100% - 10б до 75% - 7б до 50% - 5б		
Несвоевременность сообщения администрации школы о конфликтах, травмах, происшествиях в классе, пропусках уроков	минус 3б за каждый		
Внешний вид учащихся класса (деловой стиль одежды, спортивная форма только на уроках физкультуры)	до 5б		
Несвоевременное предоставление документации по работе классного руководителя	минус 3б за каждый случай		
Организация работы по профилактике правонарушений (отсутствие учащихся, состоящих на внутришкольном учете, в инспекции ПДН)	2 б		

#### 4.2. Оценка деятельности воспитателя

Критерии, расчет показателя	Значение показателя	Учитель	Админ.
		б	б
Соблюдение режима работы ГПД	10 б		

4.3 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 в соответствии с п.4.1. данного положения, либо по решению комиссии равными частями между всеми педагогическими работниками учреждения, в том числе административных работников, ведущих учебные часы.

#### 5. Доплата

Доплата	Размер
За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст.153 ТК РФ
За работу с неблагоприятными условиями труда (на основании заключения комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда)	до 12%
За работу в классах и группах продленного дня со сложным контингентом учащихся (учащиеся из различных классов)	до 5%

## 6. Премирование.

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

6.2. 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.

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

6.4. 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.

Показатели премирования:

Категории работников	Показатели премирования	Размер устанавливаемой премии
Педагогические работники	За высокую результативность в <b>городских предметных олимпиадах</b> : Победители: 1 место Призеры <b>Областной и Всероссийский уровень</b> : Победители Призеры В связи с Юбилеем За организацию работы «Школа первоклассника» За высокую результативность, показанную учащимися в конкурсах, спортивных соревнованиях За работу с детьми, находящимися в социально-опасном положении	до 500 рублей до 300 рублей  1000 рублей до 1000 рублей до 700 рублей до 2000 рублей  до 1500 рублей  до 500 рублей (1 раз в четверть)
Административный персонал: Директор  Заместители директора	За высокую результативность учебно-воспитательного процесса в школе. Своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации	по приказу комитета по образованию до 100%  по приказу директора до 100%
Работники учреждения	За творческий подход и высокую результативность труда	до 2000 рублей
Обслуживающий персонал	Качественная уборка помещений, территория школы. Содержание в соответствии с санитарными нормами.	до 50%

## **7. Материальная помощь.**

7.1. В пределах общего фонда оплаты труда работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

7.2. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

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

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

7.5. Материальная помощь всем работникам учреждения может выплачиваться в размере до 4000 рублей на одного человека.

## **8. Показатели, уменьшающие размер надбавок.**

8.1. Стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены с работника директором школы по согласованию с Управляющим советом в случае:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- необеспечение сохранности здания и имущества;
- невыполнение сметы расходов;
- неудовлетворительная организация школьного питания;
- получение дисциплинарного взыскания;
- неудовлетворительное состояние территории

## **9. Лишение работника стимулирующих выплат.**

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

- дисциплинарные взыскания;
- наличие обоснованных письменных жалоб.

