«Утверждаю» Рассмотрено и утверждено на

Директор МКОУ общем собрании работников

МКОУ «Козьминская НШ»

\_\_\_\_ М.Л.Никишина Протокол № 1 от 2.04.2015 г

Приказ № 14/а от 2.04.2015 г

***Положение о материальном стимулировании работников***

***МКОУ «Козьминская начальная школа»***

Положение вводится для унификации методов материального стимулирования, используемых в МКОУ. 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 МКОУ «Козьминская НШ», регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

**1. Общие положения и основные определения.**

1.1. Оплата труда работников МКОУ 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 МКОУ. 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.

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

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

1.6. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется директору МКОУ.

1.7. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора МКОУ.

1.8. Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных и внештатных работников МКОУ.

            1.9. Настоящее Положение разработано в соответствии

-      с ТК РФ «Стимулирующие выплаты» (ст. 144-154, 282-288, 333);

-      Письмом министерства образования РФ от 09.04.93 № 67-14              «О порядке установления доплат и надбавок работникам образовательных учреждений»;

-      Письмом министерства образования РФ от 03.03.95 № 16-М               «О формировании средств по установлению доплат и надбавок работникам образовательных учреждений»;

-      Письмом министерства образования РФ от 02.02.95 № 04-М             «Об использовании фонда экономии заработной платы»;

-      Законом РФ «Об образовании» (ст. 32, 43, 54);

-      Уставом МКОУ.

**2. Виды материального стимулирования**

2.1. В целях материального стимулирования работников в МКОУ 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 МКОУ. 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, прохождение медицинских комиссий, благоустройство помещений школы и её территории.

**3. Критерии и показатели оценки деятельности педагогических работников**

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

**3.2.** Приведенные в таблицах критерии и показатели могут быть изменены и дополнены МКОУ по согласованию с Советом МКОУ. 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. МКОУ совместно с органом управления – Советом МКОУ вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию. Для измерения результативности труда работников МКОУ по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

**3.4.** Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетного года.

**3.5.** В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению Совета МКОУ определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

**4.Основания (критерии) материального стимулирования.**

* 1. Работники МКОУ могут быть поощрены стимулирующими выплатами по критериям и баллам, указанным в таблицах:

**Оценка деятельности воспитателя и музыкального руководителя.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии, расчет показателя | Значение показателя |  |  |
| **Успешность воспитательно-образовательной работы** |  |  |  |
| Проведение мастер-классов, открытых занятий, качественная подготовка детей к утренникам | муницип.-5б  в МКОУ – 2 б |  |  |
| Выступления на семинарах , метод. объединениях, т.д. | 4б |  |  |
| Наличие публикаций (за 1 работу) | 10б |  |  |
| Наличие собственного сайта или собственной страницы на сайте (систематическое обновление) | 5б |  |  |
| Размещение информации на сайте МКОУ в целях повышения имиджа | 10б |  |  |
| Активное участие в методической работе МКОУ: разработка и проектирование образовательных программ, тематических планов | 5б |  |  |
| Признание высокого профессионализма родителями: наличие зафиксированных позитивных отзывов | 5б |  |  |
| Участие в муниципальных и областных профессиональных конкурсах. | регион.-6б  муницип.-5б  в МКОУ – 2 б |  |  |
| Эффективная работа по совершенствованию материально-технической базы, организация спонсорской деятельности | до 5 б |  |  |
| Наличие травм во время образовательного процесса (за 1 случай) | минус 5 б |  |  |
| Отсутствие травматизма воспитанников. | 5б |  |  |
| Нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, низкая исполнительская дисциплина. | минус 5 б. за каждое нарушение |  |  |
| **Оценка деятельности учителя начальных классов.** |  |  |  |
| Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей | минус 5б за каждый случай |  |  |
| Признание высокого профессионализма учителя родителями: наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя | до 5б |  |  |
| Выступления на семинарах , метод. объединениях, т.д. | 4б |  |  |
| Наличие публикаций (за 1 работу) | 10б |  |  |
| Наличие собственного сайта или собственной страницы на сайте (систематическое обновление) | 5б |  |  |
| Участие в муниципальных и областных профессиональных конкурсах | 5б за 1 конкурс |  |  |
| Проведение мастер-классов, открытых уроков, качественная подготовка детей к утренникам | муницип.-5б  в МКОУ – 2 б |  |  |
| Результаты освоения обучающимися образовательных программ . | до 50%-1б  от 50% до100%-3б |  |  |
| Высокая исполнительская дисциплина (своевременность и качество предоставляемой информации), отсутствие замечаний к оформлению документации | до 7 б |  |  |
| Взаимодействие учителя с узкими специалистами на предмет результатов развития ребенка. (логопед, психолог) | 2 б |  |  |
| Эффективная работа учителя по совершенствованию материально-технической базы класса, организация спонсорской деятельности | до 5 б |  |  |
| Нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, низкая исполнительская дисциплина | минус 5 б. за каждое нарушение |  |  |
| Использование электронно-образовательных ресурсов в учебно-образовательном процессе. | 5б |  |  |
| Высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей | 10б |  |  |
| За ведение кружковой работы | 10б |  |  |
| Работа с социально неблагополучными детьми | 10 б |  |  |

**Оценка деятельности машинистки по стирке белья.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии** | **Баллы** |  |  |
| 1 | Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии | 5б |  |  |
| 2 | Ответственное отношение к сохранности рабочей техники (стиральная машина, утюг) | 3б |  |  |
| 3 | Активное участие в массовых мероприятиях, субботниках | 5б |  |  |
| 5 | Халатное отношение к сохранности имущества | Минус 5б |  |  |

**Оценка деятельности *повара***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии** | **Баллы** |  |  |
| 1 | Отсутствие жалоб | 10б |  |  |
| 2 | Обеспечение качественного питания | 10б |  |  |
| 3 | Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии | 5б |  |  |
| 4 | Активное участие в праздниках, мероприятиях, субботниках | 5б |  |  |
| 5 | За выполнение работы не связанной с основным видом деятельности | 10б |  |  |

.            **Оценка деятельности *младших воспитателей***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии** | **Баллы** |  |  |
| 1 | Отсутствие жалоб | 10б |  |  |
| 2 | Образцовое содержание группы | 5б |  |  |
| 3 | Качество ежедневной и генеральной уборки помещений; ответственное отношение к сохранности имущества | 5б |  |  |
| 4 | Качественная обработка посуды | 5б |  |  |
| 5 | За участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, образовательных мероприятий (участие в конкурсах, оформлении группы, участка) | 5б |  |  |
| 6 | Нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, низкая исполнительская дисциплина | минус 5 б. за каждое нарушение |  |  |
| 7 | За выполнение работы не связанной с основным видом деятельности | 10б |  |  |

**Оценка деятельности *завхоза***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии** | **Баллы** |  |  |
| 1 | Отсутствие жалоб | 10б |  |  |
| 2 | Своевременная отчётность | 5б |  |  |
| 3 | Качественное ведение документации | 5б |  |  |
| 4 | Контроль за расходованием энергоресурсов, воды и тепловой энергии | 2б |  |  |
| 5 | За сохранность оборудования | 2б |  |  |
| 6 | За участие в массовых мероприятиях и субботниках | 5б |  |  |
| 7 | Нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, низкая исполнительская дисциплина | минус 5 б. за каждое нарушение |  |  |
| 8 | За выполнение работы не связанной с основным видом деятельности | 10б |  |  |

**5. Порядок установления надбавок и доплат.**

5.1. Надбавка является постоянной дополнительной денежной выплатой к должностному окладу.

-      молодым специалистам – до 20% (ст. 129 Закона РФ «Об образовании», ст. 144 ТК РФ, п. 1.6. постановления от 23.11.93 № 1080);

-      материально – ответственным работникам – от 30 до 50% (в пределах фонда заработной платы) ст. 144  ТК РФ;

-      работникам с ненормированным рабочим днем за дополнительную нагрузку и напряженность труда – до 50%;

-      руководителю МКОУ на основании приказа Комитета по образованию;

-      за высокую результативность и качество работы до 50%;

-      за высокие достижения в труде до 50%;

5.2.   Компенсационные доплаты выплачиваются за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются в размерах, предусмотренных на основании письма Министерства образования РФ от 28.09.2001 г. № 2 – 9 -1316:

Перечень работ с условиями труда, отклоняющихся от нормальных, за которые производятся доплаты:

-       за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) – 35% от ставки – ст. 96 ТК РФ;

-       за работу в выходные и праздничные дни в соответствии со ст. 112 ТК РФ;

-       за работу в неблагоприятных для здоровья условиях труда – 10 – 12% в соответствии с приказом № 579 от 20.08.1990 Гособразования СССР и письмом Минобразования от 26.10.1996 № 1051/13.

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

5.4.  Доплаты выплачиваются за совмещение профессий (должностей),   увеличение объема выполняемых работ или расширение зоны обслуживания в пределах штатного расписания и фонда оплаты труда, предусмотренного по совмещаемым должностям; конкретный размер  доплаты устанавливается руководителем по согласованию с работником с  учетом объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение     обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом заведующего в пределах фонда оплаты труда по вакантной  должности. Размер доплаты определяется по согласованию сторон и  фиксируется в приказе.

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

**6. Премирование.**

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

6.2. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников МКОУ 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:

-       за высокое качество оздоровительной, воспитательно-образовательной работы с детьми;

-       в отдельных случаях могут выплачиваться единовременные премии по итогам конкурсов: всероссийских, городских, районных;

- по итогам работы за весь год.

**7. Материальная помощь.**

7.1. В пределах общего фонда оплаты труда работникам МКОУ 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 МКОУ. В приказе на выплату материальной помощи указывается её размер.

7.5. Материальная помощь всем работникам МКОУ может выплачиваться в размере до 4000 рублей.

1. **Показатели, уменьшающие размер надбавок.**

8.1. Стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены с работника директором МКОУ по согласованию с Советом МКОУ 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;

● неудовлетворительная организация питания;

* получение дисциплинарного взыскания;

● неудовлетворительное состояние территории МКОУ

**9. Лишение работника стимулирующих выплат.**

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

* дисциплинарные взыскания;
* наличие обоснованных письменных жалоб.