

**Согласовано:**

председатель профкома  
МБОУ «Ники-Хитинская СШ»

 / П.С. Косумов/  
« 20 » 08 20 20 г.



**Утверждаю:**

директор МБОУ  
«Ники-Хитинская СШ»

 / Б.Б. Хакиева/  
« 20 » 08 20 20 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### о премировании и материальном стимулировании работников МБОУ «Ники-Хитинская СШ»

#### Курчалоевского муниципального района Чеченской Республики

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ «Ники-Хитинская СШ» регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ «Ники-Хитинская СШ» (далее - учреждение) разработано в соответствии с:

- *Трудовым Кодексом Российской Федерации;*
- Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики, утвержденного Постановлением Правительства Чеченской Республики от 07.10.2014 г. № 184 (с изменениями и дополнениями от 07.08.2018 г. Постановление Правительства Чеченской Республики № 167).
- Положениями об оплате труда, определенных постановлениями Правительства Российской Федерации и Чеченской Республики.
- Оплатой труда работников муниципального учреждения, производимой на основе постановлений глав муниципальных районов местного самоуправления.

1.2. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера.

Цель стимулирования - повышение качества оказания образовательных услуг в учреждении, обеспечение оплаты труда от конечных результатов работы.

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных организацией на оплату труда работников.

4.2. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.3. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за интенсивность и высокие результаты работы:

- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;

2) за качество выполняемых работ:

- за образцовое выполнение государственного задания;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) за наличие ученой степени;

5) за наличие нагрудного знака;

б) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;

- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

#### 4.5. За интенсивность и высокие результаты труда устанавливается надбавка:

- молодым специалистам - лицам, поступившим на педагогическую работу в организации после окончания организаций среднего профессионального и высшего профессионального образования, первые три года профессиональной педагогической деятельности - до 30%;

- денежные выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования за превышение сверх установленных норм плановой наполняемости группы в размере 1000 рублей;

- педагогическим работникам за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) регионального, окружного и федерального значения - до 10%;

- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) - до 15%;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии штатном расписании образовательного учреждения - до 10%;

- педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе инновационных площадок, в творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - до 20%;

- работникам учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.) - до 10%;

- методистам методических, учебно-методических кабинетов (центров) - до 10%;

- работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях - до 10%.

4.6. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые:

- при подготовке объектов к учебному году;

- при подготовке и проведении российских, региональных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

- при устранении последствий аварий.

4.7. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательной организацией.

4.8. За наличие учёной степени, ведомственного почетного нагрудного знака устанавливается выплата стимулирующего характера:

- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- награжденным ведомственным почетным нагрудным знаком – в размере 10 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.9. Педагогическим и медицинским работникам организаций с учетом наличия необходимых финансовых средств устанавливается надбавка за выслугу лет в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5%;

- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 15%;

- при выслуге лет свыше 15 лет - 20%.

4.10. В целях социальной защищённости работников организаций и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя организации применяется единовременное премирование работников организаций:

1) в связи с празднованием Дня учителя;

2) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);

3) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;

4) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

4.11. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

4.12. Материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников, болезнью сотрудника, тяжелым материальным положением и т.д.

4.13. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно и

максимальными размерами не ограничиваются.

4.14. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

4.15. Премирование работников производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда. Условия премирования:

Наименование должности	Основание для премирования		Процент от должн. оклада
Педагогические работники	1	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	До 25%
	2	Проведение открытых уроков высокого качества	До 20%
	3	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий	До 20%
	4	Участие педагога в методической работе района, города (конференциях, семинарах, методических объединениях)	До 15%
	5	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся(тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	До 20%
	6	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	До 15%
	7	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	До 25%
	8	За работу по подготовке учебных площадей (кабинетов) после ремонта к началу учебного года	До 25%
	9	Выполнение важных (срочных) поручений	До 15%
	10	За исполнительскую дисциплину (ведение школьной документации, электронного журнала, дежурства)	До 10%
Заместители директоров по УВР, ВР	1	Инициатива и реализация творческих идей по развитию школы	До 20%
	2	Выполнение важных (срочных) поручений	До 15%
	3	За подготовку итогового публичного доклада школы	До 25%
	4	Участие в методической работе района, города (конференциях, семинарах)	До 20%
	5	За работу по подготовке учебных площадей (библиотеки) после ремонта к началу учебного года	До 20%
	6	За исполнительскую дисциплину (ведение школьной документации, электронного журнала, дежурства)	До 25%

Заместитель директора по АХЧ	1	За работу по подготовке учебных площадей, здания и территории школы к началу учебного года	До 20%
	2	За организацию и проведение ремонтных работ в летний период	До 20%
	3	Выполнение важных (срочных) поручений	До 20%
Педагог-психолог, преподаватель-организатор ОБЖ	1	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	До 20%
	2	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	До 20%
	3	За сложность и напряженность в работе	До 20%
Библиотекарь	1	Высокая читательская активность	До 20%
	2	Пропаганда чтения как формы культурно досуга	До 20%
	3	Оформление тематических выставок	До 15%
	4	Участие в общешкольных и районных мероприятиях	До 15%
Специалисты (документовед, администратор, социальный педагог)	1	Выполнение работ, связанных с подготовкой к началу учебного года	До 20%
	2	За сложность и напряженность в работе	До 20%
	3	Выполнение важных (срочных) поручений	До 20%
	4	За итоги проверок вышестоящими организациями	До 20%
Обслуживающий персонал (гардеробщик, уборщик помещений, дворник, рабочий)	1	Проведение генеральных уборок	До 10%
	2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 10%
	3	Выполнение работ, связанных с подготовкой к началу учебного года	До 10%
	4	За работу по подготовке учебных площадей, здания и территории школы к началу учебного года	До 10%
	5	За выполнение неотложных работ по содержанию школы	До 5%
	6	Выполнение важных (срочных) поручений	До 5%