

«Согласовано»

председатель профсоюзного комитета

 А.И. Сидорова

Протокол № 50 от «16» 12 2022 года

«Утверждаю»

Директор

ГБОУ СО КШИ «СКК им. М.В. Банных»

 Данченко В.И.

«16» 12 2022 год



«Рассмотрено»

на заседании совета Учреждения

Протокол № 4 от «16» 12 2022 года

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке материального стимулирования работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Свердловской области кадетской школы -интернат «Свердловский кадетский корпус имени капитана 1 ранга М.В. Банных»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об установлении размеров оплаты труда и стимулировании работников ГБОУ СО КШИ «СКК им. М.В. Банных», далее СКК, разработано в соответствии с Федеральным законодательством Положения об оплате труда работников.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, административного, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала СКК.

1.3. Материальное стимулирование работников производится, при наличии экономии, в пределах имеющихся финансовых средств, из стимулирующей части фонда оплаты труда, размер которой устанавливается самостоятельно, в соответствии с утвержденной методикой формирования фонда оплаты труда и системы оплаты труда работников.

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников СКК.

2. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

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

- надбавки
- доплаты
- премии

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 СКК в целом или отдельными работниками. В СКК применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников СКК. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

2.5. В качестве формы поощрения и компенсации можно использовать формы нематериального поощрения работников в виде представления дополнительных дней отдыха в каникулярное время:

- за проверку тестов на ЕГЭ – до 2 дней;
- за привлечение к оформлению аттестатов – до 2 дней;
- за работу в выходные дни – от 1 до 2 дней;
- за организацию и участие в городских и областных конференциях, семинарах и т.д., с учетом фактически затраченного времени, превышающего нормы рабочего времени.

2.6. Педагогическим и руководящим работникам, деятельность которых по решению комиссии по материальному стимулированию отвечает нескольким требованиям к установлению надбавок, по каждому требованию устанавливается соответствующая надбавка.

2.7. Надбавки за особые достижения в профессиональной деятельности по совместительству выносятся на решение комиссии по материальному стимулированию.

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК И ДОПЛАТ

3.1. Надбавка является дополнительной денежной выплатой к должностному окладу. Надбавка устанавливается в определенном процентном соотношении к должностному окладу или в абсолютных величинах (денежных суммах).

3.2. Нормативная наполняемость классов устанавливается в размере 20 человек с 5 по 9 классы, 25 человек с 10 по 11 классы, и является предельной нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы, в которой оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение нормативной величины учащихся может быть компенсировано педагогическим работникам, работающим в данном классе, установлением ежемесячной соответствующей доплаты (при наличии средств) или разовой выплатой.

3.3. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за разницу в должностных окладах и др. устанавливаются в размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации, субъекта РФ.

3.4. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную плату. Доплата устанавливается в определенном процентном соотношении к должностному окладу или в абсолютных величинах (денежных суммах).

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

3.6. Конкретный размер надбавки, доплаты работнику определяется Комиссией по материальному стимулированию по рекомендации заместителей директора (или руководителя структурного подразделения) и утверждается приказом директора СКК с указанием срока установления доплаты или надбавки.

3.7. Надбавка работнику может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, а также приказом директора СКК на определенный срок (учебный год, полугодие, четверть, месяц и на период выполнения работ).

3.8. Надбавка директору СКК устанавливается приказом Учредителя.

3.9. Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора СКК до истечения срока действия приказа об их установлении, на основании письменного аргументированного материала предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы. Все виды материального поощрения и стимулирования выплачиваются сотрудникам на основании приказов директора СКК.

3.10. Выплата материальных поощрений производится с учётом всех налоговых и иных выплат.

3.11. Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном отношении к базовому окладу, а также в абсолютных величинах, исчисляемых от базового оклада. Надбавки и доплаты начисляются за фактически отработанное время.

3.12. Установить доплату педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10% должностного оклада, ставки согласно Положению об оплате труда работника.

3.13. Установить доплату за подготовку учебных кабинетов к новому учебному году до 12% ставки оклада.

4. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в целях усиления материальной заинтересованности работников СКК в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

4.2. Стимулирование педагогических работников осуществляется согласно локальным актам. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя единовременные выплаты (разовые премии):

- в связи с празднованием Дня учителя;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения);
- при увольнении (в связи с уходом на трудовую пенсию) по старости;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Все стимулирующие доплаты выплачиваются в пределах имеющихся финансовых средств. Директор СКК имеет право выходить с предложением об уменьшении, либо прекращении стимулирующих выплат в случае уменьшения фонда оплаты труда.

4.3. Стимулирующие выплаты из внебюджетных средств (от платных образовательных услуг) выплачиваются работникам непосредственно участвующих в реализации дополнительных платных образовательных услуг.

4.4. При наличии экономии средств по фонду заработной платы, по итогам года выплачивать премию согласно приказу директора СКК.

5. ПРЕМИРОВАНИЕ

5.1. Приказом директора СКК могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

5.2. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников СКК осуществляется приказом директора СКК. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

5.3. За выполнение показателей премирования по различным категориям работников по результатам работы СКК в течение определенного периода (учебного года, полугодия, четверти) осуществляется премирование всех категорий работников СКК приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.4. Размер премии определяется на основании настоящего Положения по представлению предложений профсоюзного комитета, Совета СКК, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.

5.5. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом и трудового вклада и фактически проработанного времени.

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

5.7. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности СКК. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей.

5.8. Директор СКК премируется решением учредителя.

6. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА ДОПЛАТ, НАДБАВОК ИЛИ ИХ ЛИШЕНИЕ

Размеры доплат и надбавок уменьшаются или отменяются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины приказом директора СКК, согласованным с профсоюзным комитетом, за:

- 1) нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- 2) нарушение санитарно-эпидемиологического режима; рост детской заболеваемости, связанный с нарушениями санитарного режима, режима питания и т.д.;
- 3) нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности; наличие нарушений охраны труда и техники безопасности, нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, наличие травматизма во время образовательного процесса;
- 4) обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы), на руководителей подразделений и персонал (за невнимательное и грубое отношение к работникам и воспитанникам), нарушение педагогической этики;
- 5) травматизм по вине руководителя или работника;
- 6) предоставление фиктивного больничного листа сотрудником;
- 7) халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- 8) пассивность в организации жизнедеятельности и общественных мероприятий, проводимых в системе образования;
- 9) наличие серьезных нарушений в ведении установленных документов;
- 10) несвоевременное предоставление отчетной документации;
- 11) невыполнение федерального компонента ГОС;
- 12) недобросовестное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции.

Все случаи снятия доплат и надбавок рассматриваются директором СКК по согласованию с профсоюзным комитетом. Основанием являются докладные записки и аналитические справки руководителей структурных подразделений и ответственных за них, объяснительные сотрудников. Издаётся приказ директора СКК.

Срок действия данного Положения не ограничен.