

Рассмотрено на собрании трудового коллектива

«30» августа 2024 года согласовано:

председатель трудового коллектива  
Денисова В.Н.

Протокол №1

УТВЕРЖАЮ:

Директор школы  
Лозинская Г.В.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о стимулирующих и иных выплатах работникам**  
**муниципальное общеобразовательное учреждение**  
**«Леснополянская начальная школа им. К.Д. Ушинского»**  
**Ярославского муниципального района**

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение «О стимулирующих и иных выплатах работникам МОУ Леснополянской НШ им. К.Д. Ушинского ЯМР разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства ЯО от 17.12.2019 №903-п "Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области», и регулирует правоотношения, связанные с оплатой стимулирующих и иных выплат работникам учреждения.
- 1.2. Настоящим Положением закрепляются условия и порядок распределения стимулирующих и иных выплат работникам МОУ Леснополянской НШ им. К.Д. Ушинского ЯМР.
- 1.3. Стимулирующие и иные выплаты представляют собой финансовый инструмент, позволяющий изменять, дифференцировать объемы выплат согласно результату труда работников ОУ и выполняют функцию стимулирования к повышению качества работы.
- 1.4. Стимулирующие и иные выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период в абсолютных размерах или в процентном соотношении к должностному окладу.
- 1.5. Стимулирующие и иные выплаты работникам устанавливаются приказами по ОУ в пределах фонда оплаты труда

**2. Стимулирующие выплаты**

- 2.1. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера за интенсивность и результативность работы, выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы и иные выплаты стимулирующего характера.
- 2.2. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты ОУ по соответствующей категории работников. Экономия по фонду базовой части оплаты труда может быть направлена на стимулирующие выплаты по соответствующей категории работников.
- 2.3. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

**3. Премирование**

- 3.1. Работникам ОУ могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:
  - за результаты работы за месяц;
  - за результаты работы за квартал;
  - за результаты работы за полугодие;— единовременная премия.
- 2.2. Выплаты стимулирующего характера:
  - индивидуальное премирование;
  - коллективное премирование.
- 3.2. Каждый работник представляется к премии индивидуально. Размер его премии зависит от личного вклада в результаты работы коллектива и максимальными размерами не ограничивается. Приоритетом для размера начисления премии является **стаж работы** в ОУ.
- 3.3. Работники ОУ могут премироваться :
  - ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников; ко Дню учителя
  - за трудовые показатели и в связи с празднованием 23 февраля, 8 марта;
  - по итогам работы за квартал; за учебный год
  - за проведение участие в региональных, областных, районных мероприятиях; призовые места в конкурсах образовательной организации
  - за подготовку документации (лицензии, санэпидзаклучение, на аукцион, конкурсы, лагерь ит.д.);
  - за выполнение временных, срочных работ;
  - за подготовку образовательного учреждения к летнее - оздоровительной работе, к новому учебному году и совершенствование материальной базы;
  - за ликвидацию аварийных ситуаций;



- за выполнение определенных функциональных обязанностей отдельных видов работ
- за выполнение строительных и ремонтных работ (при отсутствии финансирования работ);
- за привлечение благотворительной помощи

3.4. Лица, не проработавшие полный расчетный период, премируются за фактически проработанное время.

3.5. Единовременное премирование устанавливается приказом директора ОУ.

#### **4. Иные выплаты.**

4.1. При наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда по соответствующей категории работников, работникам ОУ могут устанавливаться иные выплаты.

4.2. К иным выплатам относятся выплаты, не зависящие напрямую от количества и качества труда, и связанные с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения (материальная помощь), устанавливаются приказом директора ОУ на основании письменного заявления работника ОУ в пределах имеющихся средств.

4.3. Единовременная материальная помощь оказывается -- за трудовые показатели и в связи с юбилейной датой (50,55,60,65,70 лет); в связи с уходом на заслуженный отдых; в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга), рождение ребенка, санаторно-курортное лечение, для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи, - в связи с пожарами, затоплением, природными аномалиями; и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника МОУ и приказа директора.

#### **5. Показатели, влияющие на уменьшение или снятие размера премий, надбавок и доплат**

5.1. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

5.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

5.3. Нарушение правил ТБ и ПБ.

5.4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.

5.5. Обоснованной жалобы родителей на педагога (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этике.

5.6. Детский травматизм по вине работника.

5.7. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

5.8. Заболеваемость сотрудника (б/л более 3 дней).

5.10. Все случаи депремирования рассматриваются руководителем и комиссией по установлению надбавок и доплат работникам.

#### **6. Порядок установления доплат и надбавок**

**Примечание:** « Надбавки, доплаты и премии не являются обязательной составной частью оплаты труда, а выступают в качестве дополнительной, стимулирующей выплаты основной заработной платы работника, которую он получает за выполнение обязательных норм труда «Для усиления материальной заинтересованности работников и выполнение планов и договорных обязательств, повышает эффективность производства, качества работы могут вводиться системы премирования, вознаграждения по итогам работы за месяц, квартал, учебный год и другие формы материального стимулирования» ТК РФ.2.

Надбавки и Выплаты (дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда); : (стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам) носящие постоянный или временный характер.)



## Надбавки:

№	Критерии выплат	% и рубли
2.1	За интенсивность, напряженность труда сверх установленных норм; (ст. 143 ТК РФ)	до 100
2.2	Выполняющим работу не входящую в круг основных обязанностей, на период выполнения работы (ст.150ТКРФ)	до 100
2.3	Педагогическим работника, работникам администрации и другим работникам за выполнение особо важных (срочных) , за юридическое сопровождение, охрана труда , за, платные услуги; увеличение объема выполняемых работ(ст.151ТКРФ)	до 100
2.4	За развитие научно-методической и практической базы, организацию и делопроизводство, за выполнение работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ)	до 100или 7 тыс.
2.5	За расширение зоны обслуживания ( (ст. 151ТК РФ)	до 100
2.6	За выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующих сотрудников (ст. 151 ТК РФ) (охрана труда)	до 100
2.7	За эффективную организацию и проведение оздоровительно-профилактической работы и стабильное снижение заболеваемости обучающихся и воспитанников.	до 100%

## Доплаты:

№ пункта	Критерии выплат	% и рубли
1.1	: за ведение АИСДОУ +(электронная очередь), АСИОУ;	100 за каждое
1.2	: за работу с сайтом ПФДО, ЕГИССО, ИПРА , библиотечный фонд и другими цифровыми платформами;	10 за каждое
1.3	: за руководство школьным методическим объединением, социально-психологической службой, службой медиации, советом профилактики, семейным клубом, клубом молодого педагога; школа первоклассника; опытно-экспериментальным участком; школьно-спортивным клубом	20 за каждое
1.4	подвоз детей 1 поездка	150 руб
1.5	: за руководство региональных, областных, муниципальных, инновационных стажерских площадок;	30-20 за каждое
1.6	: за ведение спортзалом, содержание спортивного и игрового инвентаря, компьютерным классом, кабинета психолога, обслуживание тех.средств. и ведение медиатеки, школьным музеем, музыкальный зал, костюмерной;	30 - 50%
1.7	: за подготовку и размещение информационных материалов на сайте школы; - подготовку и размещение информационных материалов в соцсетях .	20
1.8	: за работу с детьми ОВЗ специалисты кроме логопедов и дефектологов;	20
1.9	: за работы по оформлению учреждения (к разным мероприятия и в течение учебного года)	20
1.10	: за работу в различных комиссиях учреждения;	10
1.11	: за ведение групповой ячейкой ;	6 тыс.
1.12	: воспитателям ясельных групп за адаптацию;	20
1.13	: за уборку прогулочных участков (воспитатели)	7тыс.
1.14	: учителя и специалистам за ведение кабинетом	10%
1.15	:опытный-участок ( клумбы)	3 тыс
1.16	:наставничество	20
1.17	:проверка тетрадей, классное руководство (учителя)	10 %каждое

7. Образовательная организация имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, а также вводить не предусмотренные в нем системы критериев по дополнительным стимулирующим выплатам, доплаты и надбавки могут быть выплачены процентами либо в рублях. - в случае образования экономии по фонду стимулирующих выплат за отчетный период данная экономия может направляться на: - увеличение размера стимулирующих выплат; - поощрительные выплаты; - выплаты премии.

- настоящее Положение вступает в силу с момента принятия приказа директора ОО и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

8. Документы по распределению стимулирующих выплат, таблицы эффективности и приказы хранятся в делах школы в течение 1 года.