
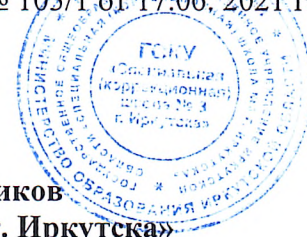


СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета


Л.Г. Маркова
17.06.2021г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГОКУ «Специальной
(коррекционной) школы № 3 г. Иркутска

Г.В. Власова
Приказ № 103/1 от 17.06.2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О нематериальном стимулировании работников ГОКУ «Специальная (коррекционная) школа № 3 г. Иркутска»

1. Общие положения

1.1. Нематериальная мотивация персонала – это инструмент для стимулирования сотрудников не через денежные вознаграждения, а с помощью удовлетворения их социальных потребностей.

1.2. Нематериальная мотивация используется для тех же целей, что и материальная:

- Увеличить производительность труда и заинтересованность сотрудников;
- Улучшить управление кадрами, снизить текучку кадров;
- Создать благоприятную атмосферу в коллективе, устранить недовольство его членов;
- Повысить профессиональную компетенцию и квалификацию персонала;

1.3. Все работники могут поощряться за добросовестный труд и достигнутые результаты. Стимулирование через нематериальные блага работает во всех направлениях.

2. Структура системы нематериального стимулирования

2.1. Система нематериального стимулирования формируется из следующих основных видов нематериальных стимулов:

2.1.1. Поощрение сотрудников:

– общественное признание – публичное признание результатов труда сотрудников в виде благодарности;

– награждение – выдача благодарственных писем, грамот, дипломов.

- награждение почетной грамотой;

- представление к званиям «Почетный работник общего образования», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Народный учитель Российской Федерации»;

- нагрудными значками, знаками: нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования»;

- орденами и медалями Российской Федерации.

2.1.2. Обучение работников – стажировка, участие в семинарах, тренингах, повышение квалификации:

Работодатель, с учетом мнения профкома, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников образовательного учреждения.

В случае направления работника для повышения квалификации работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном.

2.1.3. Организация корпоративного досуга – выезды на природу и иные мероприятия.

2.1.4. Льготы, непредусмотренные Трудовым кодексом РФ – предоставление сотрудникам программ негосударственных пенсионных фондов, льгот по кредитам, страхованию жизни, материальной помощи и пр.

3. Порядок применения основных нематериальных стимулов

3.1. Ко всем группам работников возможно применить следующие виды общественного признания:

- объявление благодарности за добросовестное исполнение трудовых обязанностей,
- занесение на Доску почета за добросовестное исполнение трудовых обязанностей,
- награждение Благодарственным письмом за продолжительную и безупречную работу, добросовестное исполнение трудовых обязанностей в течение *трех* лет.
- награждение Почетной грамотой за продолжительную и безупречную работу, за добросовестное исполнение трудовых обязанностей в течение *пяти* лет.

3.2. работников образовательных организаций награждают знаками отличия в соответствии с Рекомендациями по представлениям работников школы на награждение регионального, федерального уровня.

3.3. Обучение персонала применяют как способ нематериального стимулирования.

3.4. С целью объединить интересы работников и организации, выразить благодарность работникам за труд, организация проводит:

- мероприятия в честь ежегодных государственных праздников (*Новый Год, День защитника отечества, Международный женский день*);
- мероприятия для чествования организации (*День рождения школы*);
- мероприятия для развлечения и объединения интересов сотрудников (*выездные мероприятия, спортивные и профессиональные конкурсы*);
- мероприятия с участием членов семьи (*конкурс рисунка для детей сотрудников*).

4. Меры поощрения не применяются к сотрудникам, совершившим в оцениваемый период хотя бы один дисциплинарный проступок, и имеющим в связи с этим дисциплинарное взыскание, поскольку непременным основанием применения мер поощрения является добросовестное исполнение сотрудником своих трудовых обязанностей.

5. Представление о всех видах поощрения идет согласование с профсоюзным комитетом, издается Приказ директора.