

СОГЛАСОВАНО: Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «СОШ № 7»  О.Н. Забелина	УТВЕРЖДАЮ: Директор МБОУ «СОШ 7»  М.В. Клыгина Приказ № 111 по от 29 августа 2022 г.
--	--

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МБОУ «СОШ № 7»

1. Общие положения

1.1. Данное Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» в редакции Федерального закона от 25.11.2013г. № 317-ФЗ (с изменениями, внесенными Определением конституционного суда РФ от 11.07.2006г. № 353-о, Постановлением Конституционного суда РФ от 31.01.2008г. № 2-П от 14.05.2013г. № 9-П; Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента РФ от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Законом Тульской области «Об образовании» № 2127 от 29 мая 2014 года, нормативными правовыми актами Тульской области, постановлением администрации муниципального образования город Донской от 01.07.2021 г. № 503 «Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий муниципального образования город Донской», постановлением главы администрации муниципального образования город Донской от 02.09.2021 г. № 698 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Донской от 04.08.2014 года № 805 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций МО города Донской, осуществляющих образовательную деятельность», коллективным договором между работодателем и работниками учреждения на 2021-2025 гг.

1.2. В МБОУ «СОШ № 7» (далее по тексту - Школа) устанавливается система, которая предусматривает следующие виды дополнительных выплат:

- выплаты компенсационного характера,
- выплаты стимулирующего характера,
- материальная помощь.

1.3. Источником дополнительных выплат являются:

- фонд оплаты труда, состоящий из бюджетных ассигнований регионального бюджета;
- средства, полученные от приносящей доход деятельности;
- экономия фонда оплаты труда.

1.4. Порядок установления дополнительных выплат:

Для определения размеров выплат в Школе создается специальная комиссия из представителей администрации, представителей профсоюзного комитета. Председателем

комиссии является директор образовательного учреждения.

Комиссия разрабатывает и утверждает «Положение о комиссии по установлению дополнительных выплат».

Выплаты устанавливаются в виде процента к ставке заработной платы (к должностному окладу).

Выплаты устанавливаются на определенный срок, начиная с одного месяца.

Выплата прекращается по истечении срока, указанного в приказе.

1.5. Заместители директора по УВР, ВР, заведующий хозяйством предоставляют на рассмотрения комиссии ходатайства с предложениями о поощрениях сотрудников учреждения в соответствии с установленными критериями стимулирующего характера (приложение 2).

1.6. При отсутствии или недостатке средств бюджетной субсидии на выполнение муниципального задания и средств, полученных от приносящей доходы деятельности, директор школы вправе приостановить, уменьшить или отменить дополнительные выплаты, предупредив работников об этом не позднее, чем за 2 недели.

1.7. Все виды дополнительных выплат устанавливаются приказом директора Школы на основании решения комиссии по установлению дополнительных выплат.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в Школе устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, ведение учебных кабинетов, ведение МО, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.1.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работодатель по согласованию с представительным органом работников принимает локальные нормативные акты, устанавливающие конкретный размер выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.1.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.1.3. Повышенная оплата за работу в ночное время по сравнению с работой в нормальных

условиях производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере не менее 50 процентов оклада, должностного оклада, ставки.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Перечень должностей работников Школы для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты в порядке, предусмотренным трудовым законодательством.

2.1.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.5. Доплата за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам общеобразовательных учреждений устанавливается:

- на основании постановления правительства Тульской области от 15.04.2014 №190 «О Порядке установления и выплаты педагогическим работникам государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находившихся в ведении Тульской области, и муниципальных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, доплаты за выполнение функций классного руководителя» ежемесячно в размере 2000 рублей - за классное руководство в общеобразовательном классе с наполняемостью не менее 23 человек (в классах с наполняемостью меньше установленной расчет размера доплаты осуществляется пропорционально численности обучающихся).
- на основании Постановления Правительства РФ от 04 апреля 2020 года № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования»» из расчета 5 тысяч рублей в месяц с учетом установленных трудовым законодательством Российской Федерации отчислений по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации.

2.1.6. Надбавка за звания производится на основании Закона Тульской области от 30 сентября 2013 года № 1989-ЗТО "Об образовании" (статья 9) педагогические работники, руководители, заместители руководителей за нагрудные знаки и почетные звания: "Почетный работник общего образования Российской Федерации", нагрудный значок "Отличник народного просвещения" - в размере 10 процентов от должностного оклада.

2.1.7. Критерии компенсационных выплат за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника устанавливаются в соответствии с **приложением 1**.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Стимулирующие выплаты выплачиваются при наличии у Школы финансовых средств в виде:

- доплаты и надбавки к базовой части заработной платы работника Школы, в том числе персональные;
- премии по итогам работы Школы;
- премии (поощрительной выплаты) разового характера.

Стимулирующие выплаты производятся не реже, чем 1 раз в квартал (при наличии у Школы средств) и максимальными размерами не ограничиваются.

3.2. Основания установления стимулирующих выплат:

- разработанные и внедренные в образовательный процесс педагогические технологии и методики преподавания, обеспечивающие высокое качество работы Школы;
- внедренные инновационные педагогические технологии в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Школы,

административное управление, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности Школы, кадровое и административное делопроизводство;

- показатели проводимых рейтинговых оценок образовательной и научной деятельности Школы;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Школы;
- своевременно подготовленные и качественно проведенные мероприятия Школы (доклады на конференциях, проведение семинаров, стендовое сопровождение выставок, организованные Дни открытых дверей) и иные важные организационные мероприятия;
- качественно организованная и проведенная воспитательная и внеучебная работа с обучающимися;
- успешное руководство научной, исследовательской, проектной работой школьников, обеспечившее достижение ими качественных результатов и получение призовых мест в конкурсах различного уровня;
- победы учащихся Школы на муниципальных, региональных, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;
- выполненные на высоком качественном уровне прикладные научные исследования и аналитические разработки, опубликованные или включенные в структуру функционирования Школы;
- высокие результаты в ГИА и ЕГЭ;
- качественно организованные и проведенные семинары, конференции, культурно - массовые, спортивные и иные мероприятия;
- улучшение показателей качества работы Школы, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым и другими процессами управления Школой,
- обеспечением безопасности, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности работы в Школе, пожарной безопасности, другими процессами, связанными с обеспечением основной и иной уставной деятельности Школы;
- качественно и своевременно проведенные оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений;
- юбилейные даты (начиная с 45 лет) и (или) выход на пенсию (основание для однократной выплаты);
- праздничные дни, установленные Правительством Российской Федерации, праздничные дни Школы (основание для однократной выплаты).

3.3. В исключительных случаях по решению директора могут применяться другие основания установления стимулирующей выплаты отдельным работникам Школы.

3.4. Комиссией Школы по установлению дополнительных выплат могут быть разработаны и детализированы критерии оценивания работы педагогического и учебно-вспомогательного персонала, которые принимаются на общем собрании работников и оформляются протоколом собрания и приложением к настоящему положению.

3.5. Начисление суммы стимулирующих выплат педагогическим работникам по итогам участия обучающихся в олимпиадах, соревнованиях и конкурсах, обеспечившего завоевание призовых мест, производится однократно, по мере поступления информации о результатах.

3.6. Критерии стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с **приложением 2**

4. Материальная помощь

Материальная помощь работнику, оказывается по его письменному заявлению в случае сложного материального положения, тяжелой болезни или смерти кого-то из близких родственников.

Материальная помощь при наличии средств может быть оказана в торжественных случаях: свадьба работника, рождение ребенка.

Материальная помощь оформляется приказом директора образовательного учреждения по личному заявлению работника с представлением документов, подтверждающих ситуацию, в которой оказывается материальная помощь, по согласованию с профсоюзным органом. Директор образовательного учреждения учитывает при этом мнение выборного профсоюзного органа.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение принимается на общем собрании работников Школы, согласуется первичной профсоюзной организацией, утверждается приказом директора.

5.2. Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть изменения условий работы Школы, включая изменение уставных документов, изменение законодательства, а также предложения первичной профсоюзной организации.

5.3. Предложения по изменению и дополнению настоящего Положения рассматриваются на общем собрании работников Школы, оформляются в установленном порядке и утверждаются приказом директора.

5.4. Настоящее положение вступает в силу с 01 октября 2022 года.

Критерии установления компенсационных выплат сотрудникам

№ п/п	Показатели	Проценты
	1. Ежемесячно:	
1	Заведование учебным кабинетом -наличие плана подготовки к учебному году и зимнему сезону (систематизация методического и наглядного материала, обновление наглядных пособий, стендов, режим работы, утепление окон и т. д.) - наличие инструкций по технике безопасности, правил пожарной безопасности соблюдение санитарно-гигиенических норм (проветривание, чистота)	10%
2	Проверка тетрадей и письменных работ учителям: Русского языка и литературы; Начальных классов; Математики, физики, информатики; Биологии, географии, химии, иностранного языка, истории и обществознания.	15% 10% 10% 5%
3	Руководство методическими объединениями и методическими советами: школы; города.	20% 10%
	Руководство методическим советом:	
4	Техническая поддержка и наполнение школьного сайта	50 %
5	Ведение протоколов педагогических советов, совещаний при директоре;	15 %
6	Внештатный инспектор по защите прав детства;	10%
7	Работа по организации и сопровождению участия в муниципальных и областных конкурсах	20%
8	Специалисты, впервые начинающие педагогическую деятельность, в первые три года	20%
9	Работа в классах предпрофильного и профильного обучения	10% от учебной нагрузки в профильных и предпрофильных классах
10	Ответственный(ая): за охрану труда за безопасность в ОУ за пожарную безопасность	10% 20% 20%
11	Администраторам в системах: «Сетевой Город. Образование», «Е услуги» «Статград» «bus.gov.ru», «Энергетической эффективности»	10% 10% 10%

12	За организацию и проведение работы с библиотечным активом, работы по вывозу учебной литературы	30%
13	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	10%
14	Оформление больничных листов	10%
15	Ответственным за организацию питания учащихся	50 %
16	Выполнение функций отдела кадров	100%
17	Взаимодействие с пенсионным фондом и органами соцзащиты	30%
18	Учет военнообязанных	10%
19	Наставничество	10%

Критерии установления стимулирующих выплат

1. Показатели стимулирования деятельности сотрудников непосредственно осуществляющих и организующих учебный и воспитательный процесс

№ п/п	Показатели стимулирования	Процент от оклада
1	Проведенные диагностические мероприятия в системе СтатГрад, ВПР,РКР с заполнением электронных отчетов	Статград - 5% за мероприятие ВПР – 5% за мероприятие РКР – 5% за мероприятие
2	Высокие результаты ОГЭ / ЕГЭ (выше средних показателей по городу) 70-79 баллов 80-89 баллов 90-100 баллов	15% 20% 30%
3	Организация деятельности учащихся в социально ориентированных проектах, акциях, внеклассных мероприятиях, конференциях, подтвержденная документально (фото и отчет на сайте, предоставленные в срок не более 1 месяца со дня мероприятия)	Школьный уровень: 10 % Городской уровень: 20 % Региональный уровень: 30% Федеральный и международный уровни: 40%
4	Проведенные общешкольные мероприятия	20 % за мероприятие
5	Сотрудничество с учреждениями образования, культуры и другими организациями, совместно проведенные мероприятия	10% за мероприятие
6	Наличие победителей и призеров всероссийской олимпиады школьников, предметных и межпредметных олимпиад, конкурсов, соревнований интеллектуального уровня	Школьный уровень: 10% Городской уровень: 30 % Региональный уровень: 50% Федеральный и международный уровни: 40%
7	Участие в профессиональных конкурсах (очно, дистанционно)	Городской уровень 30 % Региональный уровень 50%
8	Победы в профессиональных конкурсах	Городской уровень: 50% Региональный уровень: 100%
9	Организация и проведение семинаров, конференций, круглых столов и других форм методической работы	Школьный уровень: 20% Городской уровень: 30% Региональный уровень: 40%
10	За качественное и своевременное ведение аналитической, отчетной и иной документации	20 %
11	За повышение уровня квалификации (дополнительного к обязательному)	10% за мероприятие
12	За результативность работы по заведованию учебным кабинетом (по результатам смотра)	15%

13	За проведенные открытые мероприятия с обучающимися или родителями	<i>Школьный уровень: 20%</i> <i>Городской уровень: 30%</i>
14	Оперативно и качественно выполненные поручения администрации, не входящие в круг основных должностных обязанностей	<i>Школьный уровень: 20%</i> <i>Городской уровень: 30%</i>
15	Диссеминация педагогического опыта на: муниципальном региональном всероссийском уровне	10 % 20% 30%
16	За плодотворную работу по организации оздоровления и отдыха, трудоустройства учащихся	50%

2. Показатели стимулирования деятельности классного руководителя

№ п/п	Показатели стимулирования	Проценты от оклада
1	Уменьшение в классе количества учащихся "группы риска"	20%
2	Уменьшение опозданий и пропусков занятий учащимися класса без уважительных причин (при проведении соответствующего мониторинга)	10%
3	Отсутствие нареканий при организации дежурства класса по школе	20%
4	Проведение плодотворной работы по соответствию учащихся класса требованиям к одежде и внешнему виду учащихся школы	10%
5	Участие и достижения учащихся в творческих мероприятиях (выступления, концерты, фестивали, праздники, подготовка стенгазет, боевых листков, оформление кабинетов)	<i>Школьный уровень: 10%</i> <i>Городской уровень: 20%</i> <i>Региональный уровень: 30%</i>

3. Показатели стимулирования деятельности экономиста

№ п/п	Показатели стимулирования	Проценты от оклада
1	Качественно выполненные особо важные работы и поручения	30%
2	Своевременно и качественно подготовленные экономические расчеты	20%
3	Отсутствие замечаний по итогам проведенных внешних проверок работы в сфере закупок	50 %
4	Оперативность и качество выполненной внеочередной подготовки документов для контролирующих органов	30%
5	Разработанные нормативные документы, локальные акты (если это не определено должностными обязанностями)	30%

6	За напряженность и интенсивность работы в период перехода на новые электронные системы в сфере закупок	50 %
---	--	------

4. Показатели стимулирования деятельности заведующего хозяйством

№ п/п	Показатели стимулирования	Проценты от оклада
1	Оперативно организованные мероприятия по устранению технических неполадок (по факту)	10%
2	Качественно организованные и проведенные ремонтные работы (по результатам отчета)	50 %
3	Оперативно и качественно выполненные поручения администрации, не входящие в круг основных должностных обязанностей	50 %
4	Оперативно организованные мероприятия по устранению аварийных ситуаций (по факту)	50 %
5	Качественная работа по подготовке учреждения к новому учебному году	100 %

5. Показатели стимулирования деятельности младшего обслуживающего персонала (рабочего по комплексному обслуживанию здания, уборщика служебных помещений, сторожа, гардеробщика)

№ п/п	Показатели стимулирования	Проценты от оклада
1	Качественно проведенные ремонтно-восстановительные работы в помещениях	50 %
2	Оперативно выполненные заявки по устранению технических неполадок	30%
3	Оперативно и качественно выполненные поручения администрации, не входящие в круг основных должностных обязанностей	50 %
4	Качественная работа по подготовке учреждения к новому учебному году	100 %