

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Костомукшского городского округа
«Средняя общеобразовательная школа №2 имени А.С.Пушкина»
(МБОУ КГО «СОШ №2 им.А.С.Пушкина»)

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ КГО «СОШ №2
им. А.С.Пушкина»
Ивахно Е.Н.
27.08. 2018, протокол №11

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета МБОУ
КГО «СОШ №2 им.
А.С.Пушкина» Нафигина И.Н.
27.08.2018, протокол №1

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ КГО
«СОШ №2 им.
А.С.Пушкина»
Герасимчук Н.Н.
28.08.2018, приказ №144

Положение о порядке установления
компенсационных и стимулирующих выплат работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Костомукшского городского округа
«Средняя общеобразовательная школа № 2 имени А.С.Пушкина»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Костомукшского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №2 имени А.С.Пушкина» (далее - Положение) в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат компенсационного, стимулирующего характера, определяет их виды, размеры.

1.3. Положение определяет критерии и показатели качества и результативности деятельности работников МБОУ КГО «СОШ №2 им. А.С.Пушкина», в основе которых лежит определение размера стимулирующей надбавки, а также перечень профессиональных действий, за которые размер надбавок уменьшается или снимается полностью.

1.4. В соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ КГО «СОШ №2 им. А.С.Пушкина» заработная плата работников включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и премиальные выплаты. Стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки и премии) составляют до 30% фонда оплаты труда и выплачиваются ежемесячно в течение года.

1.5. Положение о компенсационных и стимулирующих выплатах, изменения, дополнения к нему принимаются на заседании Совета школы, осуществляющего государственно-

общественное управление в школе, с учетом мнения профсоюзного комитета работников школы (ст.135 Трудового кодекса РФ).

1.6. В целях государственно-общественного характера распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы создается экспертная комиссия, состав, полномочия и регламент деятельности которой определяется Положением об экспертной комиссии. Представители органов коллегиального управления школой, методических объединений вправе участвовать в установлении стимулирующих и/или премиальных выплат путем направления в комиссию по определению видов и размеров стимулирующих выплат работникам ходатайств о начислении выплат работникам, содержащих мотивированную оценку качества, выполняемой ими работы, уровня достижений и (или) направления своего представителя для работы в вышеуказанную комиссию.

1.7. Право на выплаты компенсационного и стимулирующего характера имеют все работники школы (как основные, так и совместители).

1.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут производиться как в процентном отношении от должностного оклада работника школы, так и в абсолютных величинах.

1.9. Из средств на выплаты стимулирующего характера не оплачиваются работы, входящие в функциональные обязанности работника.

1.10. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда.

1.11. Расходы по компенсационным, стимулирующим выплатам педагогическим работникам, административному и учебно-вспомогательному персоналу осуществляются из средств субвенции Республики Карелия, а также из средств от иной приносящей доход деятельности, направленных работодателем на оплату труда работников.

Расходы по компенсационным, стимулирующим выплатам обслуживающему персоналу школы осуществляются из средств местного бюджета.

1.12. Выплаты компенсационного характера регламентируются нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учётом результатов специальной оценки условий труда в школе.

1.13. Выплаты стимулирующего характера определяются личным трудовым вкладом работника с учётом интенсивности труда, уровня достигнутых результатов, качества выполняемых работ, стажа непрерывной работы, выслуги лет и могут быть постоянными (ежемесячными), временными (за полугодие, квартал, учебный триместр, иной период времени, связанный с выполнением работ), единовременными.

1.14. Применение компенсационных, стимулирующих, премиальных и иных выплат не образует новый должностной оклад, новую ставку заработной платы работника.

II. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

2.1. Работникам школы, в том числе и совместителям, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера, которые могут быть постоянными и /или временными на период выполнения работ.

Размер компенсационных выплат для работников определяется персонально в процентах или в абсолютных величинах от должностного оклада или от объёма работы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются:

2.2.1. за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в связи с климатическими условиями за работу в районе Крайнего Севера согласно законодательству РФ).

№ п. п	Виды работ	Оценка достижений в % и руб.
1.	районный коэффициент	40%
2.	надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	80%

Выплаты за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в следующих размерах: 10 % заработка по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10 % за каждые последующие шесть месяцев работы, а по достижении 60-ти процентной надбавки – 10% заработка за каждый последующий год работы до достижения 80% заработка.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, вступающей в трудовые отношения путем заключения трудового договора, устанавливается дополнительная компенсационная выплата к месячной заработной плате, предусматривающая доплату до полного размера процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.2.2. за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

№ п. п	Виды работ	Оценка достижений в % и руб.
1.	за работу по обучению детей с ограниченными возможностями здоровья в объёме учебной нагрузки в связи с особенностями рабочего места.	до 20 % от должностного оклада

2.2.3. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

- за работу в ночное время (ночное время от 22.00 часов до 06.00 часов) – 35%;
- за работу в выходные и праздничные дни. По соглашению сторон предоставляется оплата труда в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полуторный размер, за последующие часы двойного размера (ст.152 ТК РФ).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. За работу в субботу и воскресенье, определенную в графике работника в качестве рабочего дня, работа которого носит сменный характер (сторожа), заработная плата выплачивается в одинарном размере.

2.3. Работникам школы устанавливаются выплаты за выполнение дополнительной работы:

№ п.п	Виды работ	Оценка достижений в % и руб.
<i>За работу не входящую в круг основных обязанностей работника</i>		
1.	за работу по проверке письменных работ в соответствии с объёмом выполняемой работы: учителям русского языка и литературы учителям начальных классов и математики учителям истории, биологии, географии, физики, химии, иностранного языка, информатики, обществознания	10% 6% 1%
2.	Выплаты за заведование кабинетами: а) учебными кабинетами-лабораториями: физики, химии, географии, биологии, информатики при наличии в них необходимого для проведения учебной работы оборудования. (Учитывается: наличие паспорта кабинета-2%, наличие инструкций по ТБ – 2%; оформление кабинета, рабочее место учителя - 1 %; дидактический раздаточный материал - 2%; творческие работы обучающихся, постоянные и временные экспозиции – до 3%;).	5 %
3.	б) учебные мастерские– (учитывается наличие инструкций по ТБ на каждый вид работы- 3%; наличие паспорта мастерской -3%; оснащение мастерских раздаточным материалом, его заготовка – 2 %; творческие работы обучающихся, постоянные и временные экспозиции – до 5%).	15%
4.	в) спортивный зал – (соблюдение техники безопасности –2%; наличие инструкций по ТБ на каждый вид деятельности- 3%; наличие паспорта спортзала -2%; сохранность спортивного оборудования и инвентаря, его ремонт – до 3 %;).	малый спортивный зал - 5% большой спортивный зал - 10%
5.	г) актовый зал – (исправная мебель, техника -3%, оформление зала к общешкольным мероприятиям- 4 %; выставки творческих работ обучающихся, постоянные и временные экспозиции – до 3%;).	5 %

6.	д) заведование учебным кабинетом, классной комнатой (наличие паспорта кабинета, исправная мебель, техника, оформление)	2 %
7.	выполнение функции за классного руководителя: с обучающимися 1-8, 10 классов от должностного оклада, с обучающимися 9, 11 классов от должностного оклада, с обучающимися заочной формы обучения (группа).	15% 15% 1%
8.	ежемесячное дополнительное вознаграждение учителям за выполнение функций классного руководителя, за счет субсидии РК	40 рублей за 1 обучающегося. 25 чел.*40 руб. = 1000 рублей
9.	дополнительная компенсационная выплата к месячной заработной плате молодым специалистам в течение первых трех лет со дня окончания образовательной организации	1000 рублей

III. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

3.1. Распределение средств на выплаты стимулирующего характера осуществляется между всеми работниками школы с учётом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

3.2. Компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются для заместителей руководителя в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Республики Карелия, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Костомукшского городского округа.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы.

3.3. Компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты для руководителя школы устанавливаются администрацией Костомукшского городского округа.

3.4. Работникам школы устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера при наличии средств в фонде оплаты труда школы.

Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя следующие виды материального стимулирования:

- выплаты за качество выполняемых работ,
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет,
- за наличие ученой степени, почетных званий и государственных наград в сфере образования и науки.
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы,

3.5. Выплаты за качество выполняемых работ.

3.5.1. С целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности устанавливаются выплаты за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории - 15%;
- при наличии первой квалификационной категории - 10%.

3.6. Выплаты за непрерывной педагогический стаж работы, выслугу лет.

3.6.1. Выплаты за непрерывный педагогический стаж работы, выслугу лет производится следующим образом:

- от 5 до 10 лет – 4 %;
- от 10 до 15 лет – 6 %;
- свыше 15 лет – 8 %.

Время нахождения работника в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком включается в стаж работы, если непосредственно до и после этих перерывов работник работал в данной школе. Размер непрерывного стажа работы в данном учреждении определяется по состоянию на 1 сентября текущего года и в течение учебного года не меняется.

3.7. За наличие ученой степени, почетных званий и государственных наград в сфере образования и науки.

Надбавка за почетные звания и знаки отличия в сфере образования и науки устанавливается на учебный год работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, знаки отличия в сфере образования и науки в следующих размерах.

За наличие почетного звания, знаков отличия в сфере образования и науки:

- «Заслуженный учитель Российской Федерации» - 15%,
- «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 10 %.
- «Отличник народного образования» - 8%

3.8. Выплаты работникам при наличии средств в фонде оплаты труда за интенсивность и высокие результаты работы

3.8.1. Выплаты за работу, направленную на повышение авторитета и имиджа школы, устанавливаются как в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном значении в зависимости от количества и качества выполненной работы.

№п.п.	виды работ	Оценка достижений в % и руб.
1.	администратор школьного сайта <i>Ежедневная работа, включая каникулярное время (при наличии планирования, программы, графика работы, отчетности)</i>	20 % от оклада по должности
2.	за разработку образовательных программ, программ развития, нормативно-правовой базы школы, особо важные работы по развитию школы	от 10 до 20 % от оклада по должности
3.	за ведение региональных, федеральных мониторингов системы образования	от 10 до 30 % от оклада по должности
4.	за работа по сопровождению ФГОС НОО, ФГОС ООО	5% от оклада по должности
5.	организация ГИА	20% от оклада по должности

6.	за интенсивность работы в связи с подготовкой обучающихся к государственной итоговой аттестации: - учителя русского языка и литературы - учителя математики - учителя географии, биологии, обществознания, истории, химии, физики	от 10 до 25 % от оклада: 25 % 20 % 10 %
7.	за интенсивность труда в связи с выполнением работы по заключению договоров, проведение котировок, аукционов, осуществлению закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственного муниципального задания .	30% от оклада по должности
8.	учетчик по питанию (кассир), ведение электронной базы «Глолайм. Школьное питание», ЕГИССО	20% от оклада по должности
9.	учет военнообязанных	3%
10.	разработка нормативно-правовой базы по безопасности ОУ (паспорт безопасности, паспорт дорожной безопасности, документы по ГО ЧС, постановка обучающихся на первоначальный воинский учет, инструкции)	20%
11.	выполнение ремонтных работ	30%
12.	выполнение работ по ландшафтному дизайну пришкольного участка	24%
13.	за ведение профессиональной работы в педагогическом сообществе (руководство методическими объединениями, творческими группами, организация социального партнёрства с учреждениями и / или общественными организациями и др.) за пределами должностных обязанностей: руководство школьным методическим объединением	до 10 %
14.	за результаты в реализации КЦП	10%
15.	руководство школьным музеем	10%
16.	руководство отрядом ЮИД	20%
17.	руководство вокальной группой	10%
18.	руководство проектом «Зеленая школа»	10%
19.	подготовка обучающихся к олимпиадам, проектам, исследовательские работы, конференциям, соревнованиям	1% до 20%
1	руководство воспитательной работой (5-8 классы)	5%
2	руководство воспитательной работой (1-4 классы)	5%
3	руководство проектной работой в 1-4 классы	5%
4	руководство предпрофильной и профориентационной работой	7%
5	руководство профсоюзным комитетом	5%
6	художественно-оформительские работы	5%
7	руководство дистанционным обучением обучающихся	5%
8	руководство Советом профилактики (акты, протоколы, привлечение правоохранительных структур, участие в заседаниях КПД)	10%
9	за работу по организации деятельности школьного ПМПк	10%
10	за организацию работы в СМГ	15%

11	руководство службой сопровождения детей с ОВЗ (УО) и инвалидов	10%
12	за работу с библиотечным фондом школьных учебников	25 %
13	за работу с пенсионным фондом	10%
14	исполнение обязанностей наставника молодого специалиста	3%
15	исполнение обязанностей Уполномоченного по правам ребенка и по охране детства	5%
16	за организацию военно- спортивного направления, подготовку обучающихся к играм: «Зарница», «Орленок» «Президентские соревнования», сдаче норм ГТО	10%
17	развитие информационной базы школы	от 20 до 30 %
18	ведение электронной базы «Электронное образование»	50%
19	поддержка молодых специалистов	20%
20	ведение электронного журнала	3 %

IV. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

4.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам школы в соответствии с утвержденным Положением, осуществляются по решению руководителя школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы.

4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с критериями и показателями качества труда работников школы (Приложение №1) по материалам самоанализа деятельности, рассмотренного на заседании методического объединения учителей и аналитической информации администрации о показателях деятельности педагогических работников. Приведенные критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы могут быть изменены и дополнены по предложению органов самоуправления школы.

4.3. Стимулирующие выплаты могут быть установлены на определённый период времени или за выполнение конкретного объёма работ, как основным работникам, так и работающим по совместительству.

4.4. Руководитель школы формирует экспертную комиссию по распределению стимулирующего фонда в количестве 7 человек.

4.5. В состав комиссии вводятся директор, заместители директора, руководители методических объединений.

4.6. По итогам учебного года педагогический работник составляет самоанализ как составную часть портфолио личных профессиональных достижений с учетом достижений обучающихся, с которыми он работает, для объективной оценки его деятельности и представляет её в учебную часть до ухода в отпуск;

4.7. Экспертная комиссия по определению видов и размеров компенсационных, стимулирующих выплат работникам школы ежегодно рассматривает аналитические справки педагогов, представления органов коллегиального управления школой, методических объединений, иных органов образования, учреждений образования и культуры на отдельных педагогов и \ или группы педагогов, заслушивает заместителей директора по

УВР, ВР, коллег об итогах работы педагога, о результатах мониторинговых исследований и внешней оценки качества образования, другие представленные документы составляет сводный протокол об определении размеров стимулирующих выплат до 30 августа и передаёт его директору школы и профкому школы.

4.8. На основании распределённой учебной нагрузки, протокола об определении видов и размеров стимулирующих выплат, с учётом компенсационных выплат и объёмом дополнительной работы директор школы и персонально каждый педагогический работник заключают дополнительное соглашение к действующему трудовому договору на текущий учебный год.

4.9. Заработная плата работникам начисляется в соответствии с приказами директора.

4.10. Размер выплат стимулирующего характера работникам может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке).

4.11. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов с учетом динамики результативности и качества труда работников. Для установления указанных выплат первое полугодие устанавливается с 01 сентября по 31 декабря, второе – с 01 января по 31 августа. На первое полугодие учебного года выплаты стимулирующего характера работникам школы должны быть установлены в период с 01 по 30 сентября, на второе – с 01 по 30 января.

4.12. Форма представления материалов по самоанализу деятельности утверждается приказом директора школы.

4.13. Сроки представления работниками школы материалов самоанализа: до 10 января и до 25 августа.

4.14. Сроки представления директору школы аналитической информации о показателях деятельности работников экспертной комиссии до 20 января и 20 сентября.

4.15. Время рассмотрения экспертной комиссией аналитической информации о показателях деятельности работников школы – 3 дня.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Начисление компенсационных и стимулирующих выплат работникам осуществляется школьной бухгалтерией ежемесячно одновременно с начислением заработной платы 10 числа.

5.2. Дополнительные выплаты работникам, определяемые органами федерального, регионального или муниципального уровней, не предусмотренные данным Положением, производятся согласно установленному этими органами порядку и осуществляются школьной бухгалтерией при передаче школе таких полномочий.

5.3. Компенсационные или стимулирующие выплаты, установленные работнику на учебный год (иной длительный период) по тарификации могут быть отменены или уменьшены в связи:

- с невыполнением либо снятием возложенных на работника неаудиторных (дополнительных) обязанностей, а также с ухудшением качества этой работы, подтверждённого документально в установленном порядке;

- с окончанием срока действия условий выплаты (категории, стажа молодого специалиста);
- с уменьшением продолжительности работы во вредных (опасных) условиях труда
- с изменением условий труда по итогам специальной оценки условий труда, в результате которой в установленном порядке дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполнялась работа, требованиям безопасности (снятие «вредности» либо «опасности»);
- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение трудовой дисциплины, Устава школы, правил внутреннего распорядка;
- недобросовестное отношение к работе, невнимательное отношение к обучающимся;
- неправильное ведение школьной документации ;
- обоснованная жалоба обучающихся или их родителей.
- наличие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога.
- наличие дисциплинарного взыскания.

5.4. Компенсационные или стимулирующие выплаты снимаются (изменяются) приказом директора школы с учетом мнения представительного органа работников.

5.5. О снятии (изменении размера) выплат, установленных на учебный год (или иной, не менее 3 месяцев период) руководитель учреждения письменно уведомляет работника не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575810

Владелец Герасимчук Надежда Николаевна

Действителен с 13.04.2021 по 13.04.2022