


Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации МОУ Брейтовской СОШ

Н.В.Касаткина

Принято на общем собрании
трудоого коллектива
Протокол от 18.03.2022 №1

Положение о порядке установления доплат и надбавок, выплат стимулирующего характера в Муниципальном общеобразовательном учреждении Брейтовской средней общеобразовательной школе

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации; Закона РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», нормативных правовых актов региональных органов власти Ярославской области, регулирующих вопросы оплаты труда в образовательных организациях; с учетом регионального отраслевого соглашения по учреждениям системы образования Ярославской области и Устава Муниципального общеобразовательного учреждения Брейтовской средней общеобразовательной школы (далее - Школа).

1.2. Положение является локальным нормативным актом Школы, регулирующим порядок, перечень, условия и размеры компенсационных, стимулирующих выплат, доплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, выплат за наличие почетных званий, государственных наград, выплат социального характера.

2. Выплаты компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных)

Доплаты и надбавки **компенсационного характера** - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными, предусматриваемыми действующим законодательством.

2.1. Перечень выплат

| Наименование выплаты | Размер выплаты |
|--|--|
| За работу в ночное время | 35% часовой тарифной ставки |
| За работу в неблагоприятных условиях труда | до 12% |
| За работу в выходные и праздничные дни | в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации |
| За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья | 15% |

| | |
|--|--|
| Педагогическим работникам, организация образовательного процесса в которых осуществляется за счет средств областного бюджета, работающим в сельской местности и малых городах Ярославской области; | 25% |
| Женщинам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, где по условиям труда рабочий день разделен на части с перерывом более двух часов | 30% |
| Учителям за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения) | 20% |
| Педагогическим работникам в возрасте до 30 лет, впервые поступающим на работу или имеющим стаж работы по специальности менее 5 лет, заключившим трудовой договор с Учреждением в соответствии с полученной специальностью и квалификацией в течение 5 лет после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования | 30% |
| Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени, работу, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ | В соответствии со статьями 149, 152 Трудового кодекса Российской Федерации |

2.2. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностных окладов (ставок заработной платы) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

3. Выплаты за наличие почетных званий, государственных наград

3.1. Перечень выплат

| 1 | Категория работников | Размер выплаты |
|---|---|----------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почетные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности* | 10% |
| 2 | Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения* | 20% |

* При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 2, надбавка к должностному окладу устанавливается только по одному основанию, предусмотренному пунктом 3.

3.2. Процент выплаты устанавливается к должностному окладу (ставке заработной платы).

4. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника

Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, производятся за:

- осуществление функций классного руководителя, проверку тетрадей, заведование: кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками и др.;
- руководство методическими объединениями;
- выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников (размеры выплат устанавливаются директором учреждения по соглашению сторон).

4.1. Перечень выплат

| Наименование выплаты | Размер выплаты |
|---|---|
| Выплаты за осуществление функций классного руководителя при наполняемости класса: - 7 и свыше 7 человек - до 7 человек | до 20% до 10% |
| Выплаты учителям 1-4 классов за проверку тетрадей по математике, русскому языку, родному языку, окружающему миру, миру природы и человека при наполняемости класса: - 7 и свыше 7 человек - до 7 человек | до 10% до 5% |
| Выплаты учителям 5-11 классов за проверку тетрадей по математике, русскому языку и литературе при наполняемости класса: - 7 и свыше 7 человек - до 7 человек | до 15% до 8% |
| Выплаты учителям 5-11 классов за проверку тетрадей по химии, физике, биологии, иностранному языку, истории, обществознанию, географии, информатике, ОБЖ, родному языку, родной литературе, чтению, природоведению при наполняемости класса (группы): - 7 и свыше 7 человек - до 7 человек | до 10% до 5% |
| Выплаты за заведование оборудованными учебными кабинетами(лабораториями) | до 10% |
| Выплаты за заведование учебной мастерской | до 20% |
| Выплаты за заведование учебно-опытными участками | до 25% |
| Выплаты за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию обучающихся | до 100% |
| Выплаты за осуществление руководство методическими объединениями | до 10% |
| Выплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников | размеры доплат устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон |
| Иные выплаты: - за заведование базами спортивного инвентаря - за работу с учебниками библиотечного фонда - за организацию летнего отдыха школьников начальнику лагеря - за ведение учета военнообязанных | до 10% до 15% до 25% до 5% |

| | |
|---|--|
| - за руководством клубом молодых педагогов | до 20% |
| - за организацию работы ПМПК | до 10% |
| - за руководство молодежными движениями («ЮНАРМИЯ и др.) | |
| - за организацию питания учащихся, ведение базы данных ЕГИССО | до 20% |
| - председателю профсоюзной организации | до 40% |
| - учителям-предметникам за работу в классах-комплектах | до 5% |
| - за ведение официального сайта школы, официальной группы школы в социальной сети | до 5% |
| | устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон |
| - за выполнение иных работ, не входящих в круг основных обязанностей | устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон |

4.2. Выплаты (кроме доплат за проверку тетрадей) устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы).

4.3. Выплаты за проверку тетрадей устанавливаются к той части должностного оклада (ставки заработной платы), которая выплачивается за соответствующие учебные часы.

4.4. Выплаты устанавливаются на следующие сроки:

- учебный год;
- четверть, месяц;
- период выполнения работ,

что отражается в соответствующих приказах директора.

4.5. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. Выплаты стимулирующего характера - вознаграждения и премии, а также дополнительные выплаты, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда в виде надбавок, не являющихся доплатами за дополнительно выполняемые виды работ.

Стимулирующие выплаты осуществляются в соответствии с результатами труда работников. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5.2. В Школе устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат: стимулирующие надбавки, вознаграждения, премии.

5.3. Условия назначения стимулирующих выплат работникам Школы.

5.3.1. Для педагогических работников:

- показатели результативности работы: успеваемость по итогам четверти/полугодия, учебного года, результаты ЕГЭ, ОГЭ;
- подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, участие в исследовательской деятельности, использование в своей деятельности передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения);
- апробация новых авторских учебных программ, освоение ФГОС;
- подготовка и проведение мероприятий общешкольного, районного, областного и других уровней;
- наставничество (при наличии документального подтверждения);

- представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях;
 - участие в методической работе
 - выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях;
 - осуществление руководства проблемными, творческими группами;
 - проведение открытых уроков, мастер-классов;
 - обобщение передового педагогического опыта;
 - участие в конкурсах педагогического мастерства;
 - отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и их решения;
 - высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка);
 - проведение работы по профилактике правонарушений среди учащихся (сокращение числа учащихся, состоящих на учете в ИДН, КДН, внутришкольном учете; совершивших правонарушения; условно осужденных; уклоняющихся от учебы; неуспевающих; снижение количества детей с отклонениями в поведении и проблемами в обучении);
 - отсутствие травматизма среди учащихся.
- 5.3.2. Для классных руководителей:
- обеспечение контроля за организацией горячего питания среди учащихся в классе (доля учащихся, получающих горячее питание);
 - вовлеченность учащихся класса в деятельность детских общественных организаций, объединений (ЮНАРМИЯ, Российское движение школьников, волонтерское движение);
 - участие детей класса в региональных и федеральных проектах (например, «Большая перемена», «Билет в будущее» и др.);
 - отсутствие замечаний по работе с документами (подготовка отчетов; заполнение журналов; ведение личных дел; проверка дневников обучающихся и др.);
 - организация значимых мероприятий для родительской общественности (спортивных, просветительских, культурных и др.);
 - представление информации для размещения на официальном сайте школы и в официальной группе школы социальной сети «ВКонтакте», в газете «Брейтовские новости»;
 - оформление классных кабинетов.
- 5.3.3. Для административного персонала:
- отсутствие обоснованных жалоб на Школу;
 - наличие у Школы статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня (документально подтвержденного);
 - участие Школы в мероприятиях различного уровня;
 - высокий уровень квалификации педагогического коллектива;
 - низкий уровень травматизма в Школе;
 - отсутствие рекламаций по итогам аккредитации Школы;
 - наличие органа государственно-общественного управления;
 - наличие практики публичных докладов о результатах деятельности;
 - наличие высоких творческих и производственных достижений в работе;
 - выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок (задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования: реализация национальных проектов, проведение ЕГЭ, переход на ФГОС, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.).
- 5.3.4. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:
- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей;
 - исполнительская дисциплина;
 - отсутствие жалоб.
- 5.4. Стимулирующие надбавки устанавливаются
- для педагогических работников - по итогам предыдущего учебного года на текущий

учебный год в период тарификации;

- для других работников - по итогам календарного года на текущий календарный год.

5.5. Стимулирующая надбавка устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных размерах.

5.6. На выплату стимулирующих надбавок направляется около 50% стимулирующего фонда заработной платы.

5.7. При наличии средств фонда оплаты труда работникам Школы может выплачиваться премия по итогам работы за квартал, полугодие, год.

5.8. При определении конкретного размера премии работникам Школы учитываются качество, объем, значимость и результаты проведенной работы. В Школе применяется балльная система определения личного результата работника. Показатели работы с указанием баллов по отдельным должностям и группам должностей разрабатываются и утверждаются директором Школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.9. Сбор информации о результатах деятельности работников за определенный период осуществляется заместителями директора. Информацию о результатах деятельности заместителей директора формирует директор Школы. Информация представляется в комиссию по стимулированию, в состав которой входят работники Школы, назначаемые директором, представители выборного органа первичной профсоюзной организации. На основе представленной информации определяются размеры премиальных выплат работникам. Решение комиссии передается директору Школы для утверждения.

5.10. В Школе могут осуществляться единовременные выплаты работникам:

- при увольнении в связи с выходом на пенсию в размере 5000 руб.
- в связи с юбилейными датами (50,55,60,65,70,75 лет) в размере 3000 руб.
- за непрерывную трудовую деятельность (10,15,20 и т.д. лет) в образовательной организации в размере 1000 руб.
- за очное участие в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Педагогический дебют» и др.
 - муниципального уровня – 2000 руб.
 - регионального уровня – 5000 руб.

5.11. Стимулирующие выплаты работникам выплачиваются на основании приказа директора Школы.

6. Социальные выплаты

6.1. Кроме вышеперечисленных выплат, Школа вправе осуществлять выплаты социального характера, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций. В пределах стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Школы могут осуществляться социальные выплаты в виде материальной помощи в связи со следующими обстоятельствами:

- в связи со свадьбой, рождением ребенка;
- в случае смерти сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма и др.), в случаях пожара, гибели имущества;
- для приобретения лекарств или оплаты лечения (в том числе санаторного) сотрудника или членов его семьи;
- в случаях тяжелого материального положения.

6.2. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника согласно приказу директора Школы. В приказе о выплате материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его родственникам.