

3
Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 6»

**Порядок установления компенсационных выплат
работникам Школы**

1. Общие положения

1.1. Компенсационные выплаты работникам Школы устанавливаются за дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанные с образовательным процессом:

- а) классное руководство;
- б) проверка письменных работ;
- в) заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими.

1.2. Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

1.3. Размеры доплат и порядок их установления определяются Школой в пределах средств, направленных на оплату труда.

1.4. Компенсационные выплаты устанавливаются на учебный год приказом директора Школы по согласованию с профсоюзным комитетом Школы.

1.5. Компенсационные выплаты могут быть отменены в случае:

- а) окончания срока их действия;
- б) окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты;
- в) письменного отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- г) длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- д) ухудшение качества работы или невыполнение работником возложенных на него обязанностей;
- е) по другим причинам, признанным существенными для принятия решения об отмене компенсационных выплат.

1.6. Решение об отмене компенсационных выплат принимается администрацией Школы и оформляется приказом директора Школы по согласованию с профсоюзным комитетом Школы.

2. Размеры дополнительных компенсационных выплат.

2.1. Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные

обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом.

2.1.1. Выплаты за классное руководство:

а) 3000 руб. за выполнение функций классного руководителя в классе, не зависящая от количества обучающихся в классе.

б) 5000 рублей ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

2.1.2. Выплата за проверку письменных работ:

а) в начальной школе – 10-15% от ставки на учебный год;

б) по русскому языку – 20% от часовой нагрузки на учебный год,

в) по литературе – 10-15% от часовой нагрузки на учебный год;

г) по математике – 17% от часовой нагрузки на учебный год;

д) по химии, физике, биологии, географии – 8% от часовой нагрузки на учебный год;

е) по истории, информатике – 5% от часовой нагрузки на учебный год,

ж) по иностранному языку – 10% от часовой нагрузки на учебный год.

2.1.3. Выплата за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, спортивным залом, библиотекой – 5-25% от ставки на учебный год.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 6»

Положение о стимулировании работников Школы

1. Общие положения.

1.1. Стимулирование работников Школы осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников Школы является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава Школы, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора Школы, решений педагогического совета Школы.

1.2. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, стимулирующие выплаты (премии) за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом директора Школы. При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа работодателя.

1.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, определяется Школой исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области - Кузбасса, органами местного самоуправления, муниципальным органом управления образования, администрацией Школы.

1.4. Школа самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет её на выплаты стимулирующего характера с учетом районного коэффициента и без учета районного коэффициента в пределах рекомендуемых значений по видам:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

иные поощрительные и разовые выплаты.

1.5. Школа самостоятельно определяет показатели и размеры стимулирующих выплат среди различных категорий работников, с учетом установленных учредителем показателей эффективности деятельности Школы, ее руководителя и педагогических работников, а также по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками с обязательным участием представителя профсоюзного комитета Школы.

1.6. Установление стимулирующих выплат осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в Школе, с обязательным участием в ней представителя профсоюзного комитета.

1.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за месяц, четверть, полугодие, год.

1.8. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Стимулирующие выплаты.

2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2.1.1. К обязательным выплатам за интенсивность относятся премии за реализацию отдельных видов деятельности Школы, которые устанавливаются приказом директора Школы на основании решения комиссии по премированию в абсолютной величине в виде ежемесячных премий на период с сентября по август:

№ п/п	Вид работы	Сумма, руб.	Индикаторы измерения
1	Руководство городским методическим объединением	1000	Согласно приказу Управления образования
2	Руководство городской (творческой) группой	1000	Согласно приказу Управления образования
3	Руководство школьными методическими объединениями учителей	900	1. Реализация плана работы. 2. Участие руководителя и членов школьного методического объединения в школьных и городских мероприятиях.
4	Руководство школьными методическими объединениями классных руководителей	700	1. Реализация плана работы. 2. Участие руководителя и членов школьного методического объединения в школьных и городских мероприятиях.

5	Руководство школьной проблемной группой	800	1. Реализация плана работы. 2. Промежуточные результаты.
6	Руководство научным обществом учащихся	1000	1. Реализация плана работы. 2. Достижения учащихся.
7	Опытно-экспериментальная работа	1000	Реализация плана работы. 2. Достижения учащихся.
8	Руководство школьным музеем	1000	2. Реализация плана работы. 2. Участие в городских мероприятиях.
9	Выполнение обязанностей секретаря премиальной комиссии	600	Качественное и своевременное ведение документации.
10	Выполнение обязанностей секретаря педагогического совета	1000	Качественное и своевременное ведение документации.
11	Выполнение обязанностей инспектора по охране прав детства	2000	1. Качественное и своевременное ведение документации. 2. Инспектирование семей с опекаемыми детьми и приемных семей.
12	Ведение школьного аккаунта в социальных сетях	1000	1. Своевременная публикация школьных мероприятий. 2. Всестороннее освещение школьной жизни.
13	Выполнение обязанностей социального педагога	1200	1. Реализация плана работы. 2. Качественное и своевременное ведение документации. 3. Инспектирование семей группы риска.
14	Организация горячего питания	3000	1. Качественное и своевременное ведение документации. 2. Положительная динамика охвата горячим питанием.
15	Работа с АИС «Образование Кемеровской области»	1000	Качественное и своевременное ведение базы АИС «Образование Кемеровской области»

16	Работа с АИС «Электронная школа 2.0»	1000	Качественное и своевременное ведение базы «Электронная школа 2.0»
17	Выполнение работы по озеленению школы	600	Поддержание в порядке зеленых насаждений в школе и на территории.
18	Ведение школьного сайта	1300	1. Своевременная публикация школьных мероприятий. 2. Всестороннее освещение школьной жизни.
19	Выполнение обязанностей технического специалиста по сопровождению учебного процесса	3000	Исправность и подготовка к работе оргтехники
20	Выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда	600	1.Своевременное проведение инструктажей по охране труда. 2.Качественное и своевременное ведение документации
21	Выполнение курьерских обязанностей	1000	Своевременная доставка документации

Выплаты за интенсивность работы выплачиваются работникам Школы за фактически отработанное время.

2.1.2. К выплатам за **высокие результаты работы** относятся выплаты за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Школы, оперативность и качественный результат.

Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются приказом директора Школы на основании решения комиссии по премированию в абсолютной величине в виде единовременных премий.

Вид работы	Сумма, руб.
за награждение государственными (отраслевыми), областными, городскими наградами, почетными грамотами и благодарственными письмами	до 15000
за высокие результаты ЕГЭ (100 баллов)	до 12000

за результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	до 50000
исполнение обязанностей начальника лагеря дневного пребывания и лагеря труда и отдыха на базе Школы	2000
проведение занятий с будущими первоклассниками	до 2000
заполнение и печатание аттестатов об основном общем и среднем общем образовании	до 1500
оказание методической помощи участникам конкурсного движения	до 1500
социально значимое дело с освещением в средствах массовой информации	до 1000
привлечение внебюджетных средств к пополнению материально-технической базы кабинета	до 1000
организацию и качественное проведение текущего или капитального ремонтов кабинета (рекреации школы)	до 1500
устранение аварийных ситуаций	до 3000

2.1.3. Специальная выплата педагогическим работникам Школы, являющимся молодыми специалистами (далее - выплата молодым специалистам), в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 1 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического работника Школы.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

2.1.4. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов Школы, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

2.2. Премияльные выплаты за качество выполняемых работ.

2.2.1. Премияльные выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности с учетом количественных и качественных показателей работы, определяемых директором Школы.

2.2.2. Установление премияльных выплат за качество выполняемых работ работникам Школы осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в Школе, с обязательным участием в ней представителя профсоюзного комитета Школы.

Состав комиссии утверждается приказом директора Школы. В состав комиссии входят:

директор Школы;
заместители директора Школы;
представитель профсоюзного комитета Школы;
секретарь премияльной комиссии.

2.2.3. Премияльные выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за полугодие на период с января по июнь, с июля по декабрь и максимальными размерами не ограничиваются.

2.2.4. Премияльные выплаты за качество выполняемых работ не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнении Устава Школы, правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов. Работнику, получившему дисциплинарное взыскание, зафиксированное в приказах директора Школы, стимулирующие выплаты не начисляются полностью или за месяц, в котором допущено нарушение.

При досрочном снятии взыскания начисление премияльных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа директора Школы.

2.2.5. Премияльные выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев и показателей стимулирования, закрепленных в Листе оценки качества выполняемых работ (далее - Лист оценки).

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения, которые оцениваются количеством баллов.

Если у индикатора измерения имеется несколько уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную

оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысшее количество баллов, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования составляет итоговое количество баллов для расчета выплат в рублях.

2.2.6. Максимальное количество баллов по категориям работников Школы не должно превышать следующего соотношения от максимального количества баллов основного (педагогического) персонала Школы (100 баллов):

а) по учебно-вспомогательному персоналу – не более 60% максимального количества баллов;

б) по административно-управленческому персоналу – не более 50% максимального количества баллов;

в) по младшему обслуживающему персоналу – не более 40% максимального количества баллов.

2.2.7. «Стоимость» одного балла при расчете стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, причитающегося к распределению на очередной период, с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, и максимального количества баллов, набранных всеми работниками Школы.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств, при наличии экономии фонда оплаты труда, Школа может производить перерасчет «стоимости» одного балла и, соответственно, размера стимулирующих выплат в течение расчетного периода (полугодие).

2.2.8 Директор Школы по итогам полугодия готовит и выносит на обсуждение в комиссию по премированию предложения по установлению стимулирующих выплат работникам Школы с приложением Листов оценки качества выполняемых работ всех работников и аналитической информации о:

- набранной сумме баллов каждым работником Школы;

- «стоимости» одного балла педагогических и прочих работников Школы;

- расчетном размере выплат, причитающихся каждому работнику Школы, с учетом набранного количества баллов и «стоимости» одного балла.

2.2.9. Комиссия принимает решение об установлении количества набранных баллов и расчетном размере выплат по каждому работнику Школы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Работники Школы имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом. На основании решения комиссии по премированию директор Школы издает приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам Школы. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются работникам Школы за фактически отработанное время.

2.2.10. Лист оценки качества выполняемых работ для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ (далее – Лист оценки) разрабатывается администрацией Школы, утверждается премиальной комиссией по каждой должности штатного расписания и является приложением к настоящему Положению.

Лист оценки содержит информацию о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей эффективности деятельности;
- источниках, периодичности оценивания каждого показателя;
- набранному количеству баллов по каждому показателю;
- стоимости одного балла;
- итоговой сумме баллов по всем показателям;
- расчетном размере выплат, причитающихся работнику;
- подписи и расшифровки подписи директора Школы;
- подписи и расшифровки подписи работника Школы с указанием согласия/несогласия.

Лист оценки заполняется на каждого работника Школы по основной должности. При совмещении работником нескольких должностей на основании решения премиальной комиссии допускается заполнение оценочных листов по каждой должности отдельно. В случае перехода работника с одной должности на другую, для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работник заполняет Лист оценки по раннее занимаемой должности.

Оценивание индикаторов показателей производится директором Школы. Лист оценки заполняется не позднее 10 января (30 июня) на основании пояснительной записки работника, подтверждающей достижение значений по каждому индикатору и показателю стимулирования, а также копий документов, подтверждающих достижение значений показателей Листа оценки (дипломов, грамот, свидетельств и др.). Администрация Школы не вправе требовать от работника копии документов, содержание которых отражается в аналитических справках, отчетах, статических данных Школы.

2.2.11. В случае выявления в Листе оценки и пояснительной записке работника расхождений в оценках одного и того же индикатора, директор Школы до заседания премиальной комиссии принимает меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.).

При положительном решении вопроса работник Школы в оценочном листе ставит свою подпись в строке «с итоговым количеством баллов согласен».

Если расхождение в оценке индикатора не устранено, то работник Школы в оценочном листе ставит свою подпись в строке «с итоговым количеством баллов не согласен» и решение по приведению оценки к одному значению выносится на рассмотрение комиссии. В случае расхождения мнений членов комиссии, решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению по каждому работнику, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседания комиссии.

После этого вносятся исправления в оценочный лист, с указанием даты заседания комиссии и подписи председателя комиссии.

2.2.12. Премияльные выплаты за качество выполняемых работ вновь принятым работникам по решению премиальной комиссии могут быть установлены на основании «портфолио» с предыдущего места работы.

В случае, если вновь принятому работнику невозможно установить премиальные выплаты за качество выполняемых работ на основании «портфолио» с предыдущего места работы, директор Школы может установить работнику персональный повышающий коэффициент (Приложение № 3 настоящего Положения).

2.2.13. Листы оценки для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ представлены в Приложении №4 к настоящему Положению.

2.3. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет.

2.3.1. Размеры стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются Школой самостоятельно по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.3.2. Выплата за выслугу лет (педагогический стаж) определяется для педагогических работников, для прочего персонала - выплата за непрерывный стаж работы в отрасли образования.

2.3.3. Стимулирующие выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет производятся ежемесячно за фактически отработанное время в фиксированной сумме без учета районного коэффициента:

- от 1 года до 5 лет – 250 рублей,
- от 5 лет до 15 лет – 500 рублей,
- от 15 лет до 25 лет – 750 рублей,
- от 25 лет – 1000 рублей.

2.3.4. В непрерывный стаж работы, дающей право на установление стимулирующих выплат, включается время работы в образовательных организациях всех типов. Непрерывный стаж работы, определяется при приеме на работу и исчисляется в календарных годах, непрерывный стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил одного месяца. Для определения непрерывного стажа работы приказом директора Школы создается комиссия с участием представителя профсоюзного комитета. Основным документом для определения непрерывного стажа работы является трудовая книжка (в т.ч. электронная).

2.3.5. Работникам Школы, работающим по внутреннему совместительству, стимулирующие выплаты за стаж производятся по основной должности. Совместителям премиальная надбавка за стаж не устанавливается.

2.4. Иные поощрительные и разовые выплаты.

2.4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются работникам Школы за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда Школы.

2.4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам Школы приказом Директора Школы по согласованию с профсоюзным комитетом в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи;

2.4.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается Школой в абсолютном значении.

2.4.4. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам Школы приказом директора Школы на основании решения премиальной комиссии в виде единовременных премий в абсолютной величине к знаменательным датам и материальной помощи.

2.4. 5. Работники Школы могут премироваться:

а) к юбилейным датам со дня рождения (60 лет – женщины, 65 лет – мужчины) – не более 5 000 руб.;

б) к юбилейным датам - 50 лет и каждые последующие 5 лет (кроме случаев, предусмотренных п. 6.3.1.) – не более 3 000 руб.;

в) к профессиональному празднику «День учителя», а также к Международному женскому дню, Дню защитника Отечества, Новому году – не более 3 000 руб.;

2.4.6. Материальная помощь производится в целях социальной защиты работников Школы и выплачивается в соответствии с приказом директора Школы на основании решения премиальной комиссии.

2.4.7. Материальная помощь работникам Школы оказывается в связи:

а) с длительным лечением - не более 10000 руб.;

б) вступлением в брак – не более 5000 руб.;

в) рождением ребенка – не более 3000 руб.;

г) с материальным ущербом (пожар, наводнение и др.) – не более 10000 руб.;

д) со смертью члена семьи (муж, жена, родители, дети) – не более 10000 руб.;

е) с выходом на заслуженный отдых (кроме п. 6.3.1) – не более 5000 руб.

2.4.8. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника Школы.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 6»

Основания для установления и размеры
персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу),
ставке заработной платы работникам Школы.

№ п/п	Основание	Размер	Период оплаты
1.	Вновь принятые работники: педагогические работники прочий персонал	до 0,5 до 0,3	С даты приема на работу до наступления расчетного периода для установления премиальных выплат по итогам работы (оценочный лист)
2.	Выполнение обязанностей специалиста по закупкам	до 0,5	На период исполнения обязанностей специалиста по закупкам