Обсуждено
на общем собрании коллектива
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №14»
протокол собрания №2 от «22» января 2016г.

УТВЕРЖДЕНО:
Директор МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №14»
_____ Р.С. Пятикопова
Приказ №10п от «22» января 2016 г

Пятикопова Римма Самиуловна

Подписан: Пятикопова Римма Самиуловна
DN: ИНН=711400617860, СНИЛС=04696373197, E=don.school14@tularegion.org, C=RU, S=Тульская область, L="город Донской, мкр. Новоугольный", O="МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "" СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №14"", G=Римма Самиуловна, SN=Пятикопова, CN=Пятикопова Римма Самиуловна
Местоположение: место подписания
Дата: 2021.06.11 01:43:58+04'00'

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №14»

Положение о надбавках, доплатах и премиях работникам школы

1. Нормативно-правовая база.

1.1. Данное «Положение о надбавках и доплатах работникам образовательного учреждения» (далее «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 главы 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 2013-2016 гг.

2. Общие положения и определения.

2.1. Данное «Положение» принято на общем собрании муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №14» (протокол собрания от «22» января 2016г. №2).

2.2. Целью настоящего «Положения» является:

- усиление материальной заинтересованности работников;
- развитие инициативы работников;
- поощрение работы квалифицированных кадров.

2.3. «Положение» предусматривает следующие виды материального стимулирования:

- выплаты компенсационного характера,
- выплаты стимулирующего характера,
- премии,
- доплату за классное руководство,
- материальную помощь.

2.4. Для определения размеров выплат в образовательном учреждении создается специальная комиссия из представителей администрации, органов самоуправления, представителей профсоюзного комитета. Председателем комиссии является директор

образовательного учреждения.

1.1. Комиссия разрабатывает и утверждает «Положение о комиссии по надбавкам, доплатам и премиям».

1.2. Все виды материального поощрения устанавливаются приказом директора образовательного учреждения на основании решения комиссии по надбавкам, доплатам и премиям.

1.3. Материальное поощрение директору образовательного учреждения устанавливается приказом его работодателя.

2. Порядок установления доплат и надбавок

2.1. Выплаты могут быть установлены приказом руководителя образовательного учреждения любым категориям работников, в том числе совместителям.

2.2. Выплаты устанавливаются в виде процента к должностному окладу.

2.3. Выплаты устанавливается на определенный срок, начиная с одного месяца.

2.4. Выплата прекращается по истечении срока, указанного в приказе.

2.5. Работодатель вправе досрочно отменить выплату или уменьшить ее размер своим приказом в случае, если:

- работник подвергся дисциплинарному взысканию;
- ухудшил качество работы;
- отказался от надбавки по собственной инициативе.

2.6. Результативность труда и качество работы определяются комиссией по надбавкам, доплатам и премиям.

2.7. Особо трудные условия для работы определяются комиссией по надбавкам, доплатам и премиям с учетом мнения органов самоуправления и профсоюзного комитета.

2.8. Руководитель образовательного учреждения в случае отмены надбавки или уменьшения ее размера предупреждает об этом работника и издает соответствующий приказ.

2.9. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

2.10. Средства на выплаты выделяются из регионального и муниципального бюджетов (тарифицируемые доплаты), фонда надбавок и доплат образовательного учреждения, экономии фонда оплаты труда, внебюджетных источников финансирования.

2.11. Размер тарифицируемых доплат определяется нормативными актами региона, муниципального образования либо приказами руководителя образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.12. Срок действия тарифицируемых доплат действует до тарификации следующего учебного года.

2.13. В случае невыполнения или некачественного выполнения работником своих обязанностей по выполнению работ, оплачиваемых из тарифицируемого фонда, директор образовательного учреждения имеет право снять установленную выплату, предупредив работника письменно не позднее, чем за два месяца до снятия выплаты.

3. Виды выплат.

К выплатам относятся надбавки, доплаты и премии. Надбавки носят постоянный характер выплат (ст135 ТК), доплата временный (разовый) характер выплат. Надбавки и доплаты могут быть как компенсационные (ст.164 ТК), так и стимулирующие (ст.135 ТК).

3.1. 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),
- за работу в ночное время,
- за расширение зон обслуживания,
- за увеличение объема выполняемых работ или исполнении обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

- за разделение 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, заведование учебными кабинетами, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных),
- работникам, награжденным Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ,
- за организацию и проведение текущего ремонта школы,
- за руководство аттестационной комиссией,
- за подготовку школы к новому учебному году.

3.2. Выплаты стимулирующего характера:

1) за высокий уровень преподавания с использованием активных методов обучения, применение компьютерных технологий, технических средств обучения;

2) за активную работу с учащимися по развитию у них навыков научно-исследовательской, творческой деятельности;

3) за качественное исполнение функций классного руководителя;

4) за своевременное и качественное планирование образовательного процесса;

5) за качество знаний, навыков, умений учащихся (по итогам контроля во всех его формах);

6) за качество диагностической, аналитической функции педагога (по аналитическим справкам);

7) за результативное участие педагогов и детей в конкурсах, смотрах, соревнованиях, олимпиадах;

8) за ведение подготовительных работ по внедрению инноваций в образовательный процесс;

9) за участие в реализации комплексного проекта модернизации образования;

10) за организацию и проведение работы по ПДД с учащимися;

11) за организацию и проведение работы по противопожарной безопасности с учащимися:

12) за организацию и проведение работы с библиотечным активом, работы по вывозу учебной литературы (библиотекарь);

13) за результаты смотра-конкурса на лучший кабинет

Учебно-вспомогательный персонал и технические исполнители премируется за:

1) эффективность и качество выполняемых работ;

2) эффективность работы по экономии электроэнергии, воды;

3) своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдения норм охраны труда и техники безопасности;

4) оперативность в устранении аварийных ситуаций;

5) за сложность и напряженность труда

Заместители директора кроме общих оснований, премируются за:

1) личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;

2) эффективный контроль за ходом образовательного процесса;

3) качественное и своевременное ведение аналитической, отчетной и иной документации;

4) качественную подготовку школы к новому учебному году;

5) качественную подготовку и создание условий к летней оздоровительной кампании;

6) качественную организацию и проведение текущих и капитальных ремонтов;

7) качественную организацию и проведение хозяйственной деятельности школы и материально-технического обеспечения;

8) качественную организацию и руководство реализацией комплексного проекта модернизации образования.

3.3. Премии

Виды премий:

1) премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
2) премия за качество выполняемой работы;
3) премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полноту подготовки отчетности.

Премия за качество выполняемой работы устанавливается работникам при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;

отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов.

Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников школы за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией школы труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения школьных уставных задач и договорных обязательств.

Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательного учреждения и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.

Единовременное премирование работников производится: к государственным, профессиональным праздничным и юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию по старости.

Директор образовательного учреждения издает приказ о премировании работника, работников с указанием суммы премии.

4. Доплата за классное руководство.

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, специальном (коррекционном) классе не менее 9 человек, классе компенсирующего обучения не менее 10 человек, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности

За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам общеобразовательных учреждений в классах с наполняемостью меньше установленной расчет размера доплаты осуществляется пропорционально численности обучающихся.

Доплата за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам общеобразовательных учреждений устанавливается за фактически отработанное время.

5. Материальная помощь.

5.1. Образовательное учреждение из фонда надбавок и доплат, фонда экономии заработанной платы, внебюджетных источников финансирования вправе оказывать в исключительных случаях материальную помощь своим работникам.

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

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

5.4. 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.

6. Критерии установления доплат, надбавок и премий работникам МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №14»

Выплата	проценты
1. Ежемесячно:	
1.1.Учителям:	
1.1.1.за заведование учебным кабинетом	До 10%
1.1.2.за проверку тетрадей и письменных работ учителям: o Русского языка и литературы; o Начальных классов, математики, иностранного языка; o Физики, химии, биологии, географии, истории.	 До 15% До 10% До 5%
1.1.3.за руководство методическими объединениями и методическими советами: o Школы; o Города.	 До 10% До 15%
1.1.4.за первичную постановку на воинский учет учащихся;	До 10%
1.1.5.за ведение протоколов педагогических советов, совещаний при директоре;	До 10%
1.1.6.внештатному инспектору по защите прав детства;	От 10% до 25%
1.1.7.за работу по разработке коллективного договора, за работу по социальной защите трудящихся, контроль за выполнением условий коллективного договора, участие в комиссии по установлению доплат и надбавок;	До 30%
1.1.8.уполномоченному по ОТ;	До 10%

1.1.9.специалистам, впервые начинающим педагогическую деятельность, в первые три года;	От 10%
1.1.10.за наставничество;	До 10%
1.1.11.за организацию общественно полезного труда;	До 30%
1.1.12.награжденным Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;	10%
1.1.13.выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;	От 4% до12%
1.1.14.за оформление больничных листов;	До 10%
1.1.15.ответственному за питание учащихся;	До 50%
1.2.Заместителям директора:	
1.2.1.за сложность и напряженность условий труда;	До 100%
1.2.2.ответственному по ОТ, ГО и ЧС;	До 20%
1.2.3.за курирование работы базовой площадки;	До 50%
1.2.4.заведующей библиотекой за организацию и проведение работы с библиотечным активом, работы по вывозу учебной литературы;	До 30%
1.2.5.ответственному лицу за противопожарную безопасность;	До 20%
1.2.6.ответственному за мониторинг системы образования (сайты КПМО, РЦОИ);	До 15%
1.2.7.ответственному за работу на сайте АИС «Сетевой Город. Образование»;	От 15% до 30%
1.2.8.за размещение материалов на сайте «Региональная информационная система Тульской области в сфере энергосбережения и повышения энергетической эффективности»	От 15% до 30%
1.2.9.за эффективную работу в составе аттестационной комиссии;	До 20%
1.3.Учебно-вспомогательному персоналу и техническим исполнителям:	
1.3.1.за выполнение функций отдела кадров;	До 100%
1.3.2.за подачу сведений в пенсионный фонд;	До 30%
1.3.3.за учет военнообязанных;	До 10%
1.3.4.инженеру за бесперебойную работу и постоянное обновление школьного сайта;	До 100%
1.3.5.уборщикам служебных помещений за вредные условия труда;	10%
1.3.6.рабочему по комплексному обслуживанию зданий за сложность труда;	До 70%
1.3.7.инженеру за работу на сайте АИС «Сетевой Город. Образование»;	От 15% до 30%
1.3.8.сторожам за работу в ночное время;	35%
1.3.9. секретарю школы за работу на сайте АИС «Сетевой Город. Образование». Электронная очередь и зачисление в школу.	От 15 до 30%
2. Единовременно:	
2.1.Учителям:	
2.1.1.за высокий уровень преподавания с использованием активных методов обучения, применение компьютерных технологий, технических средств обучения;	До 20%
2.1.2. за активную работу с учащимися по развитию у них навыков научно-исследовательской, творческой деятельности;	До 20%
2.1.3. за качественное исполнение функций классного руководителя;	До 20%
2.1.4.за подготовку учреждения к новому учебному году;	До 200%
2.1.5.за подготовку и проведение открытых уроков, мероприятий: o Внутри школы; o Для города;	От 10%до30%

○ Для области;	
2.1.6.за подготовку выступлений на семинарах, конференциях и др. по обмену опытом: ○ Городских; ○ Областных; ○ Всероссийских.	От 10% до 50% (за участие 5%)
2.1.7.к юбилейным датам работников (из фонда экономии заработной платы);	До 100%
2.1.8.государственным, профессиональным праздникам, утвержденным трудовым Кодексом и Указами Президента РФ, рождению ребенка;	До 100%
2.1.9. в связи с выходом на пенсию по старости;	До 100%
2.1.10.за подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, спартакиад: ○ Городских; ○ Областных; ○ Всероссийских.	От 10% до 50% (за участие 5%)
2.1.11.за работу с детьми девиантного поведения (отклонение от нормы), с детьми из неблагополучных семей;	До 20%
2.1.12.за работу в летней трудовой и оздоровительной кампании: ○ Начальнику лагеря за оформление документов, подготовку и проведение мероприятий; ○ Воспитателям;	До 100% До 30%
2.1.13.за результативность подготовки учащихся к ЕГЭ и ОГЭ;	До 20%
2.1.14.за качественное выполнение Устава школы учащимися школы классным руководителям (соблюдение режима, внешний вид, посещаемость и др.)	До 30%
2.1.15.за участие в конкурсах педмастерства: ○ Муниципального уровня; ○ Регионального уровня; ○ Всероссийского уровня;	От 30% до 100%
2.1.16.за разработку авторских программ, утвержденных и используемых в работе;	До 100%
2.1.17.за организацию инновационной работы;	До 30%
2.1.18.за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (ремонтные работы, художественно-оформительские, оформление документации, за создание условий для сохранения здоровья учащихся, организаторам в аудиториях при проведении ЕГЭ и ОГЭ, сопровождение учащихся на ЕГЭ и ОГЭ, участие в субботниках, за разбивку клумб, высадку рассады и др.);	До 50%
2.1.19.за организацию общественно-полезного труда и благоустройство пришкольной территории;	До 30%
2.1.20.за работу в проблемных и творческих группах;	До 15%
2.1.21.за организацию горячего питания учащихся, повышение охвата учащихся питанием;	От 10%
2.1.22.за результаты смотра-конкурса на лучший кабинет;	До 20%
2.1.23.за популяризацию школы и опыта работы;	До 20%
2.1.24. за качество знаний, навыков, умений учащихся (по итогам контроля во всех его формах).	До 50%
2.1.25.за качественное сотрудничество с родителями учащихся.	До 30%
2.1.26.за качество диагностической, аналитической функции педагога;	До 50%
2.1.27. за организацию и проведение работы по ПДД с учащимися;	До 10%

2.1.28. за организацию и проведение работы по противопожарной безопасности с учащимися;	До 10%
2.1.29. за эффективную работу на сайте АИС «Сетевой Город. Образование».	До 20%
2.2.Заместителям директора:	
2.2.1.за подготовку учреждения к новому учебному году;	До 50%
2.2.2.к юбилейным датам работников;	До 100%
2.2.3.к государственным, профессиональным праздникам, утвержденным трудовым Кодексом и Указами Президента РФ, рождению ребенка; 2.1.8.государственным, профессиональным праздникам, утвержденным трудовым Кодексом и Указами Президента РФ, рождению ребенка;	До 100%
2.2.4.за организацию инновационной работы;	До 30%
2.2.5.за своевременное и качественное планирование учебно-воспитательного процесса;	До 100%
2.2.5.за эффективность работы по экономии электроэнергии, воды;	До 20%
2.2.6.за личный вклад в обеспечение эффективности образовательно-воспитательного процесса;	До 15%
2.2.7.за качественное и своевременное ведение аналитической, отчетной и иной документации;	До 50%
2.2.8.за качественную подготовку и создание условий к летней оздоровительной кампании;	До 30%
2.2.9.за качественную организацию и поведение текущих и капитальных ремонтов;	До 200%
2.2.10.за качественную организацию и проведение хозяйственной деятельности школы и материально-технического обеспечения;	До 100%
2.2.11.за качественную организацию и руководство реализацией комплексного проекта модернизации образования;	До 100%
2.3.Учебно-вспомогательному персоналу и техническим исполнителям:	
2.3.1.за эффективность и качество выполняемых работ;	До150%
2.3.2.за подготовку учреждения к новому учебному году;	До 200%
2.3.3.к юбилейным датам работников;	До 100%
2.3.4.инженеру за установку программного обеспечения и бесперебойную работу в сети Интернет;	До 50%
2.3.5.за расчистку и заливку катка и расчистку от снега многофункциональной спортивной площадки в зимний период;	До 100%
2.3.6.за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (ремонтные работы, за оперативность в устранении аварийных ситуаций);	До 100%
2.3.7.за эффективность работы по экономии электроэнергии, воды;	До 20%
2.3.8.за своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдения норм охраны труда и техники безопасности;	До 50%

7. **Источники финансирования надбавок, доплат и премий.**
   7.1. Источниками финансирования расходов, связанных с премированием являются:
   - фонд оплаты труда образовательного учреждения;
   - внебюджетные источники.