

Принято
на общем собрании работников
Протокол № 2 от 23.12.2024 г.

Утверждено приказом по школе
№ 468 от 28.12.2024 г.
Директор средней школы № 15
Т.А.Чернятьева

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
/Ахметова М.И.

Профком
Школа № 15



ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих и компенсационных выплат муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 15 с углубленным изучением отдельных предметов» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для усиления мотивации педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс в создании условий и повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 15 с углубленным изучением отдельных предметов» (далее – Школа). Установление стимулирующих выплат производится приказом директора Школы на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат. Стимулирующие выплаты служащим и рабочим Школы предназначены для стимулирования к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу. Установление стимулирующих выплат производится приказом директора Школы.

1.2. Положение о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих и компенсационных выплат в средней школе № 15 (далее – Положение) включает в себя:

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера для работников Школы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера для работников Школы;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера для педагогических работников Школы.

1.3 Периодичность выплаты вознаграждения – ежемесячно, ежеквартально.

ІІ. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ДЛЯ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

2.1. Положением предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемой работы;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

2.2. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению директора Школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- руководителей структурных подразделений Школы, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей директора;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Школы на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений школы.

2.3. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- за качество выполняемых работ.

Премирование осуществляется по решению директора Школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям директора, по представлению заместителей директора.

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

2.5. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, а также в виде конкретной суммы.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не выплачивается.

2.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д. (Приложение 1).

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА ДЛЯ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

3.1. Оплата труда работников Школы, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за исполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

3.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению администрации Школы и сотрудника в соответствии со статьями 60.2, 129 и 151 Трудового Кодекса РФ.

3.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению администрации Школы и сотрудника в соответствии со статьями 60.2, 129 и 151 Трудового Кодекса РФ.

3.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению администрации Школы и сотрудника в соответствии со статьями 60.2, 129 и 151 Трудового Кодекса РФ.

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 96, 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер оплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, данным локальным

нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе) (Приложение 1).

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

4.1. Основная цель предоставления вознаграждений учителям – повысить качество образования и мотивации учителей по следующим направлениям:

- высокие индивидуальные достижения обучающихся в соответствии с показателями, разработанными в рамках региональной системы оценки качества образования;
- разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик обучения (разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и др.);
- развитие научно-познавательной деятельности учеников;
- индивидуальный подход к ученику;
- осуществление научно-методического или практического проекта
- высокие академические и творческие достижения;
- высокая культура работы с родителями;
- патриотическое и нравственное воспитание обучающихся;
- организация интересного, познавательного досуга обучающихся;
- повышение уровня квалификации и другое.

4.2. Выплата вознаграждения производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Школы, приходящейся на оплату труда учителей.

4.3. Для распределения между педагогическими работниками стимулирующей части ФОТ применяется бальная система (Приложение 2).

4.4. Основанием для начисления стимулирующих надбавок служат протоколы заседания комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ, к которым прилагаются копии документов подтверждающие результативность работы педагогов (грамоты, сертификаты, программы семинаров и т.д.).

4.5. Вновь прибывшим учителям, баллы выставляются на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ.

4.6. Стимулирующие выплаты педагогам по основной должности «Учитель» устанавливаются на основании следующих расчетов:

- определяется сумма баллов, полученных каждым педагогом по всем показателям;
- определяется стоимость одного балла, для чего ФОТ, выделенный на стимулирующую часть педагогов, делится на количество баллов, набранных всеми педагогами организации (вне зависимости от учебной нагрузки);
- стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных педагогом.

4.7. Директору Школы и заместителям директора по должности «Учитель», воспитателям ГПД, педагогам дополнительного образования, социальному педагогу, педагогу-организатору, педагогу-психологу, педагогу-библиотекарию, преподавателю-организатору ОБЗР стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от нагрузки.

4.8. Кроме бальной системы в Школе могут выплачиваться следующие виды вознаграждения (за счет экономии ФОТ, а также фонда премирования и внебюджетных источников):

- **премия** – единовременное денежное вознаграждение, которое выдается учителю за конкретные достижения, а также к юбилейным и праздничным датам;

- **грант** – денежное вознаграждение, которое может выдаваться на поддержку интересных, углубленных и новых программ, методик и форм обучения, а также на исследования в области образования и повышение квалификации. Данный вид вознаграждения предоставляется как отдельным новаторам, так и творческим исследовательским коллективам.

4.9. Для распределения всех видов вознаграждения создается расширенная комиссия, состоящая из администрации Школы, руководителей методических объединений учителей, председателя профсоюзной организации Школы. Состав комиссии утверждается приказом директора.

Заседания комиссии проводятся один раз в полугодие. В случае необходимости допустимо более частое проведение заседаний. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по Школе.

4.10. Информация о полученных грантах и премиях является открытой, объявляется на собраниях, педсоветах.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ДЛЯ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА ШКОЛЫ

5.1 Стимулирование учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, успешном и добросовестном исполнении 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, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Школы.

5

VI. ЭКОНОМИЯ ФОТ

6.1. Неиспользованные средства (экономия) стимулирующей части ФОТ 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, направляются на премиальные выплаты работникам учреждения по итогам работы за текущий период. Могут выплачиваться вознаграждения за счет экономии ФОТ, а также фонда премирования и внебюджетных источников, неучтенные в новой системе оплаты труда.

Критерии и показатели выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников школы

№	Наименование должности	Надбавки и доплаты	
		стимулирующие	компенсационные
Заместитель директора, в % от оклада			
1	За ведение экспериментальной работы, обеспечение условий по ее внедрению в школьную деятельность (профильное обучение, итоговая аттестация 9-х классов в новой форме).	До 70%	
2	За напряженность работы в условиях совершенствования НСОТ и введения отраслевой системы оплаты труда (ОСОТ).	До 50%	
3	За напряженность и перегруженность режима работы.	До 70%	
4	За выполнение необходимых объемов текущего ремонта.	До 50%	
5	За расширенную зону работ, связанную с комплектованием, тарификацией и ведением табеля в условиях НСОТ.	До 50%	
6	За организацию школьного питания.	До 20%	
7	За эффективную организацию дополнительного образования.	До 50%	
8	За обеспечение работы школы в режиме развития (разработка долгосрочных программ, обеспечение сотрудничества с ОУ города и т.д.).	до 70%	
9	За высокий уровень организации аттестации педагогических работников и администрации школы.	До 50%	
10	За своевременное и качественное предоставление отчетности.	До 20%	
11	За организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся.	До 20%	
12	За участие ОУ в конкурсах, общественно-значимых инновационных проектах.	До 30%	
Педагог-библиотекарь, в % от оклада			
1	За оформление тематических выставок, участие в общешкольных и окружных мероприятиях.	До 30%	
2	За участие в муниципальных и региональных конкурсах профессионального мастерства.	До 50%	
Главный бухгалтер, бухгалтер, в % от оклада			
1	За своевременное и качественное оформление и предоставление финансовой отчетной документации во все фонды.	До 50%	
2	За интенсивность и высокие результаты работы:	До 50%	

	Разработка и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы, План финансово хозяйственной деятельности. 2. Работа с сайтом школы. 3. Организация и внедрение инновационных процессов и новых технологий, прогрессивных форм и методов бухгалтерского и налогового учета и отчетности на основе применения современных средств компьютерной техники. 4. Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных экономических расчетов, подготовка данных бухгалтерского учета по запросам МОиН РФ, других министерств и контрагентов		
3	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	До 50%	
4	Использование информационных технологий введении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	До 50%	
5	Эффективность финансовой деятельности (экономия фонда заработной платы)	До 25%	
6	За исполнение обязанностей контрактного управляющего	До 50%	
7	За исполнение обязанностей бухгалтера по питанию	До 50%	
Специалист по закупкам			
1	Соблюдение законодательства в сфере закупок товаров (услуг) 44-ФЗ, разработка план-графика, плана закупок, правильность и своевременность оформления документации по конкурсам (аукционам)	До 50%	
2	За исполнение обязанностей контрактного управляющего	До 50%	
3	За оперативную подготовку, в том числе внеплановой, отчетности и информации	До 50%	
4	За соблюдение сроков подготовки и передачи проектов контрактов	До 50%	
5	Регистрация договоров в муниципальном казначействе	До 50%	
6	Контроль за исполнением расчетов по договорам	До 50%	
7	Работа на сайте, размещение в единой информационной системе плана-графика, плана закупок и информации по осуществленным закупкам	До 50%	

Педагогические работники, в % от оклада			
1	Повышающий коэффициент за почетное звание, отраслевую награду.	До 50%	Пропорционально объему учебной нагрузки
2	Педагогам, творчески работающим, внедряющим новаторство	До 50%	
3	За высокий уровень организации работы в ГПД	до 30%	
4	За спортивные достижения обучающихся	До 30%	
5	За организацию и проведение общешкольных мероприятий с коллективом	До 50%	
6	За организацию экскурсий и сопровождение экскурсионных групп	До 30%	
7	За освоение и внедрение новых информационных технологий	До 50%	
8	За оформительскую работу, ведение дополнительной отчетности	До 30%	
9	За организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся	До 30%	
Секретарь руководителя, специалист по кадрам, в % от оклада			
1	Работа с архивом	до 30%	
2	За напряженность и интенсивность труда, высокую результативность, качество выполняемой работы	До 50%	
Лаборант, техник, в % от оклада			
1	За высокую результативность, качество выполняемой работы.	До 30%	
Дворник, в % от оклада			
1	За подъем и перемещение тяжестей.	До 50%	
2	За изготовление инвентаря для уборки (совки, метла и др.).	до 50%	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, в % от оклада			
1	За подъем и перемещение тяжестей, за ликвидацию последствий аварий.	До 100%	
2	За высокую результативность, качество выполняемой работы.	До 100%	
Сторож (вахтер), в % от оклада			
1	За напряженность и интенсивность труда.	До 50%	
2	За работу в ночное время.		35%
3	За работу в праздничные и выходные дни.		До 200%
Уборщик служебных помещений, в % от оклада			
1	За выполнение мелких ремонтных работ в течение года (побелка, покраска в туалетах).	До 100%	
2	За высокую результативность, качество выполняемой работы.	До 100%	
Для всех сотрудников в % от оклада или МРОТ			
1	За совмещение профессий.	До 100%	По соглашению сторон

2	За расширение зон обслуживания.	До 100%	По соглашению сторон
3	За увеличение объема работы.	До 100%	По соглашению сторон
4	За исполнение обязанностей зам.директора по начальному образованию	до 100%	По соглашению сторон
5	За исполнение обязанностей зам.директора по спортивно-оздоровительной работе	до 100%	По соглашению сторон
6	За заведование музеем	до 100%	По соглашению сторон
7	За выполнение обязанностей от администрации по охране труда работников	до 100%	По соглашению сторон
8	За выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда	до 100%	По соглашению сторон
9	За исполнение обязанностей заместителя директора по научно-исследовательской работе	до 100%	По соглашению сторон
10	За исполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета	до 100%	По соглашению сторон

В настоящем документе пронумеровано,
прошнуровано и опечатано печатью

9 (девятъ) лист об
Директор Т.А. Чернятьева

МП  ПЕДНЯЯ
№ 15