«СОГЛАСОВАНО»
Председатель выборного
профсоюзного органа
МБОУ «Рембуевская СШ»
Узкая Ю.А.
«12» октября 2023 г.

«УТВЕРЖДЕНО»
Директор
МБОУ «Рембуевская СШ»
Чернышева С.Н.
Приказ № 56/1-Ф
«12» октября 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о доплатах и надбавках компенсационного и стимулирующего характера в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Рембуевская средняя школа»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением администрации муниципального образования «Холмогорский муниципальный район» от 28 мая 2010 года № 34 «О переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», постановлением администрации муниципального образования «Холмогорский муниципальный район» от 01 июня 2015 года № 34 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений в сфере образования», в редакции Постановлений администрации муниципального образования «Холмогорский муниципальный район» «О внесении изменений в Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений в сфере образования» от 10.10.2016 №135, от 29.03.2017 №37, от 27.12.2017 №184, 24.12.2018 №169, 28.02.2019 №23, от 03.10.2019 №131, от 8.06.2020 №112, от 14.10.2020 №217), с отраслевым соглашением между министерством образования и науки Архангельской области и Архангельской межрегиональной общественной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующее социально-трудовые отношения в государственных образовательных учреждениях Архангельской области на 2022 – 2024 годы, районным соглашением между администрацией муниципального образования «Холмогорский муниципальный район» Архангельской области, Управлением образования администрации муниципального образования «Холмогорский муниципальный район» Архангельской области, Холмогорской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2023 годы, регулирующее социально-трудовые отношения в муниципальных образовательных организациях Холмогорского муниципального района, Уставом МБОУ «Рембуевская СШ», Положением об оплате труда работников МБОУ «Рембуевская СШ».

2. Средняя заработная плата педагогических работников устанавливается с учетом Указа Президента РФ № 597 от 12.05.2012 года, остальным работникам не ниже размера минимальной оплаты труда в РФ.

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Положением об оплате труда работников МБОУ «Рембуевская СШ» определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ, определенных Положением, в пределах фондов оплаты труда МБОУ.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующим положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

В целях дифференциации оплаты труда работников устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следующие повышающие коэффициенты:

1. повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности – **25%**;
2. персональный повышающий коэффициент к окладу:

Персональный повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории педагога:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	40
Первая квалификационная категория	30

Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, квалификационной категории составляет:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
высшая квалификационная категория	9
первая квалификационная категория	7
вторая квалификационная категория	5

Персональный повышающий коэффициент к окладу за классность водителей составляет:

Класс водителя	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
водитель первого класса	15
водитель второго класса	10

3. повышающий коэффициент к окладу по учреждению.

Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам по учреждению (структурному подразделению учреждения) являются:

1) работа в ОО, классах (группах) ОО, реализующих программы основного общего и среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов;

2) работа в ОО, реализующих программы основного общего и среднего общего образования и дополнительные общеразвивающие программы, имеющие целью подготовку несовершеннолетних обучающихся к военной или государственной службе;

3) работа в ОО, в классах (группах) ОО, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы;

4) работа в ОО по основным общеобразовательным и адаптированным основным общеобразовательным программам с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, и находящимися на индивидуальном обучении на дому либо в медицинской организации;

5) выполнение педагогическим работником функций классного руководителя;

6) работа по проверке тетрадей (письменных работ) в 1 - 4 классах, письменных работ по предметам, по которым в соответствии с образовательными программами ОО осуществляется проверка письменных работ, работа по проверке индивидуальных заданий слушателей при дистанционном обучении или в форме экстерната;

7) заведование учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией), учебной мастерской, учебно-консультационным пунктом, передвижным автоклубом (мобильным учебно-информационным комплексом), руководство предметно-цикловыми комиссиями.

Размер повышающего коэффициента к окладу по ОО, установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 1-4 пункта 3 настоящего раздела, составляет **15 процентов** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размер повышающего коэффициента к окладу, установленного по основаниям, предусмотренным подпунктом 4 пункта 3 настоящего раздела, составляет **0,5 процента** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося из категорий обучающихся, указанных в подпункте 4 пункта 3 настоящего раздела.

Повышающие коэффициенты к окладу за работу в сельской местности, персональные повышающие коэффициенты к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории и повышающие коэффициенты к окладу по ОО, предусмотренные подпунктами 1-4 пункта 3 настоящего раздела, **образуют новый оклад** и учитываются при установлении повышающего коэффициента к окладу по ОО по основаниям, предусмотренным подпунктами 5-7 пункта 3 настоящего раздела.

Применение повышающего коэффициента к окладу по ОО, установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 5-7 пункта 3 настоящего раздела, **не образует новый оклад** и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

<i>Повышающие коэффициенты к окладу, не образующие новый оклад</i> и не учитывающиеся при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями	Размер повышающего коэффициента (% к окладу (ставке заработной платы)	Размер повышающего коэффициента рассчитывается от учебной нагрузки
1. Выполнение функций классного руководителя	1% за ученика	
2. Работа по проверке тетрадей (письменных работ):		
- в начальных классах		10%
- по математике, русскому языку и литературе		10%
- по остальным предметам, кроме физкультуры, ИЗО, музыки		5%
3. Заведование кабинетом:		
-учебный кабинет физики, химии, биологии и географии, информатики	20%	
- учебный кабинет	5%	
- спортзал, актовый зал, тренажерный зал	5%	
4. За руководство методическими объединениями:		
- МО учителей-предметников	20%	
- МО классных руководителей	20%	
- МО воспитателей д/с	15%	

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

К выплатам компенсационного характера относятся:

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет **4 процента** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (Районный коэффициент - 20%, Северная надбавка - 50%). Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников ОО.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права;

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.1 *Выплата за выполнение работ различной квалификации:*

- Водителю школьного автобуса за ремонт и обслуживание - **100%** к окладу;

3.2 *Выплата за совмещение профессий (должностей):*

- дополнительная работа в качестве зольщика машинистам котельной – 35% к окладу;

3.3 Выплата за расширение зон обслуживания по должностям:

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе – 25% к окладу,
- руководитель структурного подразделения, старший воспитатель – **40%** к окладу,
- главный бухгалтер – **35%** к окладу,
- бухгалтер, лаборант – **60%** к окладу,
- библиотекарь, документовед – **40%** к окладу,
- заведующий хозяйством – **50%** к окладу;

3.4 Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

3.5 Выплата за сверхурочную работу;

3.6 Выплата за работу в ночное время:

- машинистам котельной **35%** к окладу в течение отопительного сезона;

3.7 Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни:

- выплата не менее чем в двойном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени, или работнику предоставляется оплачиваемый выходной день, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере;

3.8 Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выплаты за работу педагога в классах комплектах - **10%** от учебной нагрузки в этих классах;

выплаты за работу педагогов школы с воспитанниками Рембуевского детского дома - **10%** к окладу работника;

- выплата за организацию и руководство работой по комплексной безопасности в Рембуевской школе - **10%** к окладу;

- выплата за руководство и организацию воспитательной работы в Ухтоостровской основной школе – **20%** к окладу;

- выплата за руководство и организацию работы по безопасности движения на транспорте - **10%** к окладу;

- выплата за ведение информационной группы ВК по Рембуевской школе - **10 % к окладу**; за ведение информационной группы ВК по Ухтоостровской школе - **5%** к окладу; в детском саду №81 «Якорёк» - **5%** к окладу.

- выплата за организацию и руководство работой по электронному дневнику в МБОУ «Рембуевская СШ» - **30%** к окладу, в Ухтоостровской основной школе - **10%** к окладу;

- выплата за организацию и руководство работой в ГИС «Навигатор» - в МБОУ «Рембуевская СШ» - **5%** к окладу, в Ухтоостровской основной школе - **2%** к окладу;

- выполнение работы библиотекаря в Ухтоостровской основной школе – **15%** к окладу;

- выплата за выполнение работы системного администратора в Ухтоостровской школе - **20%**, в Рембуевской школе - **50%**;

- подготовка, организация и проведение общешкольных мероприятий в МБОУ «Рембуевская СШ» – **30%** к окладу;

- выплата за выполнение работы делопроизводителя в Ухтостровской школе - **10%**;
- выплата за руководство музеем в Ухтостровской школе – **5%** к окладу;
- выплата за руководство и организацию питания в Ухтостровской школе и детском саду № 8 «Ручеек» - **50%** к окладу, в Рембуевской школе и детскому саду № 81 «Якорек» - **20%** к окладу;
- выплата за руководство и организацию профилактической работы в школе по дорожной безопасности – **5%** к окладу;
- выплата за руководство и организацию работы с обучающимися по финансовой грамотности – **5%** к окладу;
- выплата за руководство и организацию работы проекта «Точка Роста» – **5%** к окладу;
- выплата за группу-комплект воспитателям детского сада – **50%** к окладу, старшему воспитателю - **25%** к окладу;
- выплата за руководство и организацию работы по формированию антикоррупционных знаний у обучающихся – **5%** к окладу;
- выплата за руководство и организацию учебно - исследовательской работы в школе – **5%** к окладу;
- выплата за наставническую деятельность – **5%** к окладу;
- денежное вознаграждение за классное руководство педагогам школы;
- персональная надбавка за отсутствие механизации труда (в абсолютном размере).
- выплата ответственной за музыкальные инструменты – **7%** к окладу;
- выплата за руководство волонтерским движением – **5%** к окладу.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам) в процентах или в абсолютных размерах ежемесячно.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 1 и 2, подпунктами 3.5 – 3.8 пункта 3 настоящего раздела, и условия их начисления устанавливаются работнику ОО трудовым договором. В трудовой договор работника ОО подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 3.1 - 3.4 пункта 3 настоящего раздела, устанавливаются работнику ОО соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику ОО на основании приказов руководителя ОО и трудовыми договорами работников.

Работники могут быть лишены доплат или доплаты могут быть уменьшены на основании письменного аргументированного материала (обоснования) предоставленного руководителю его заместителями, осуществляющими контроль за выполнением дополнительных видов работ, за которые устанавливаются доплаты.

Конкретные размеры доплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу, в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

1. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период.

Основаниями для начисления ежемесячных премиальных выплат являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

Премияльные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя ОО об их начислении.

Премияльные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, либо в абсолютном размере работникам ОО в соответствии с действующими в ОО Положением об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

- за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы муниципального бюджетного учреждения;
- за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности;
- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для не начисления премиальной выплаты;
- при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;
- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты, для заместителей руководителя, главного бухгалтера – 100 процентов.

Премияльная выплата по итогам работы не начисляется:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Премии за интенсивность и высокие результаты работы.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период – календарный месяц (квартал).

Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей эффективности деятельности работников.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников ОО, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя ОО с учетом мнения выборного профсоюзного органа и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники ОО вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в ОО с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. **Показатели оценки качества и результативности деятельности работников школы перечислены в приложении №1 к настоящему Положению.**

Ежемесячные премии за интенсивность, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда устанавливаются в штатном расписании по должностям:

Должность	Размер премии (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель	50 %
Бухгалтер, библиотекарь	50 %
Документовед, педагог-организатор	40 %
Лаборант; заведующий хозяйством; гардеробщик; рабочий по обслуживанию, ремонту зданий, сооружений; уборщик служебных и производственных помещений; вахтер; буфетчик; электромонтер; дворник; слесарь-сантехник; повар; кладовщик; кухонный рабочий; машинист-котельной; машинист по стирке и ремонту белья; младший воспитатель	70 %
Водитель	60 %

Премии за интенсивность и высокие результаты работы **не начисляются:**

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период - календарный месяц (квартал) (ежемесячные, ежеквартальные премии за интенсивность и высокие результаты работы).

3. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью **поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.**

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем ОО.

4. Надбавка за выслугу лет

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам при наличии выслуги лет в организациях сферы образования, культуры, физической культуры и спорта, здравоохранения, социальной защиты населения (за исключением работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих 1 и 2 квалификационных разрядов в образовательных организациях в сфере культуры).

Надбавка за выслугу лет начисляется ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размеры надбавка за выслугу лет составляют:

Продолжительность выслуги лет	Размер надбавки за выслугу лет (в процентах к окладу, ставке заработной плате), процентов
от 1 года до 3 лет	5 %
от 3 до 5 лет	6 %
от 5 до 10 лет	7 %
от 10 до 15 лет	8 %
15 лет и более	9 %

5. Надбавка за почетное звание.

Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в ОО. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в ОО, устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок.

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

Размер надбавки за почетное звание составляет **10 процентов** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

6. Надбавка за спортивное звание.

Надбавка за спортивное звание устанавливается:

- работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, руководителя физического воспитания, имеющим спортивное звание;

- работникам, замещающим должности учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в ОО.

К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной классификацией.

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

Размер надбавки за спортивное звание составляет **10 процентов** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

7. Премияльная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее – премияльная выплата при награждении).

Премияльная выплата при награждении начисляется работникам ОО *единовременно* при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области.

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды исполнительных органов государственной власти Архангельской области.

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере. Размер премияльной выплаты при награждении составляет **не менее 1000 рублей**.

8. Надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее – надбавка молодым специалистам).

Надбавка работникам - молодым специалистам устанавливается, если одновременно выполняются следующие условия:

- работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

- работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности. Надбавка молодым специалистам устанавливается также

работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Надбавка молодым специалистам начисляется **в течение трех лет** со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Надбавка молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

Размер выплаты молодым специалистам составляет **20 процентов** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием - **30 процентов** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

9. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг.

Премия за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливается:

- работникам, относящимся к основному персоналу ОО, непосредственно участвующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых ОО;

- работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу ОО (за исключением руководителя ОО, его заместителей и главного бухгалтера), содействующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых ОО.

Премии за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливаются работникам с целью их поощрения:

- за достижение показателей эффективности их деятельности за расчетный период - работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта;

- за содействие в оказании платных образовательных и иных услуг - работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта.

Размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются приказами руководителя ОО об их начислении за оказание платных образовательных и иных услуг. Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются в абсолютных размерах.

К стимулирующим выплатам, устанавливаемым **заместителям руководителя ОО** (заместителю директора по УВР, руководителю структурного подразделения) и **главному бухгалтеру** относятся:

- **премия за качественное руководство ОО.**

Премия за качественное руководство ОО устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру ОО с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование ОО и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Показатели эффективности деятельности ОО и работы работника определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный квартал.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности ОО и работы работника определяется приказами руководителя ОО.

При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру ОО части

премиального фонда руководящего состава ОО на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя ОО и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан.

Показатели оценки качества и результативности деятельности заместителей руководителя ОО и главного бухгалтера перечислены в приложении №1 к настоящему Положению.

Премии за качественное руководство ОО по сферам деятельности заместителям руководителя и главному бухгалтеру начисляются в процентах или абсолютных размерах.

Ежемесячные премии за качественное руководство ОО устанавливаются в штатном расписании по должностям:

Должность	Размер премии (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	20 %
Руководитель структурного подразделения	25 %
Главный бухгалтер	20 %

Премия за качественное руководство ОО по сферам деятельности заместителям руководителя и главному бухгалтеру снижается:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом основаниями для не начисления премии;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде.

Премия за качественное руководство ОО по сферам деятельности заместителям руководителя и главному бухгалтеру не начисляется:

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников ОО, произошедшем в расчетном периоде – главному бухгалтеру;

при невыполнении плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания муниципальных услуг (при наличии такого плана) – заместителю директора по учебной работе и заместителю директора по воспитательной работе;

при применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

- премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу работника.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем ОО.

- надбавка за выслугу лет

Надбавка за выслугу лет устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру ОО в соответствии с пунктом 4 настоящего раздела.

- премиальная выплата при награждении.

Премияльная выплата при награждении устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру ОО в соответствии с пунктом 7 настоящего раздела.

- надбавка за почетное звание.

Надбавка за почетное звание устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру ОО в соответствии с пунктом 5 настоящего раздела.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к Положению о доплатах и надбавках
компенсационного и стимулирующего
характера в муниципальном бюджетном
общеобразовательном учреждении
«Рембуевская средняя школа»

Периодичность выплат стимулирующего характера:

А – учебный год, финансовый год

Б – полугодие

В – кварталы (бухгалтерия), полугодия (остальные работники)

Г – период выполнения определенной работы

Е – ежемесячно

Показатели оценки качества и результативности деятельности работников школы.

	Показатели	Должность работников/Основные критерии оценки показателей	Периодичность	Максимальное число баллов
1.	Руководство методическими объединениями.	Педагоги	Е	20% от оклада
2.	Критерии оценки качества и результативности работы педагогов школ:		Б	
2.1	Подготовка победителей, призеров районных, областных конференций, соревнований, конкурсов (приоритет мероприятиям по плану Холмогорского района, мероприятиям областного уровня: Министерства образования АО, АО ИОО, ДДЮТ, ГАОУ дополнительного образования АО «Центр выявления и поддержки одаренных детей «Созвездие»»)	грамоты, свидетельства, сертификаты	Б	район за каждого уч-ся I место-до 5 б, II- до 3 б, III- до 2 б, Участие – 1б. область: I место-до 10 б, II- до 7 б, III- до 5 б, Участие – 2б.
2.2	Руководство проектными работами обучающихся	справка	А	1 б. за 1 работу, дополнительно 1 б. -за призовое место (Iм, IIм, IIIм)
2.3	Подготовка победителей, призеров Всероссийской предметной олимпиады районный, областной этапы)	Грамоты, приказы, свидетельства	Б	Район: за каждого уч-ся I место-10 б, II- 5 б, III- 3 б, Область: 1 место- 20 б, II- 15 б, III- 10 б,
2.4	Участие в конкурсах педагогического мастерства «Учитель года», (районный,	свидетельство	Б	Район – 10б. Область - 20 б

	областной уровень)			
2.5	Призёр конкурса педагогического мастерства «Учитель года» (районный, областной уровень)	грамота	Б	Район – 20б. Область - 40 б.
2.6	Победитель конкурса педагогического мастерства «Учитель года» (районный, областной уровень)	грамота	Б	Район – 40 б. Область – 80 б.
2.7	-Достижения выпускниками 11 класса высоких показателей ЕГЭ (русский язык -75 баллов и выше, остальные предметы-70 баллов и выше.) -Базовый уровень по математике по 5 баллов за оценку «отлично».	справка	А А	10 б. за каждый высокий результат 5 б. за каждого выпускника, сдавшего на «отлично»
2.8	Достижение выпускниками 9 класса отличных показателей ОГЭ - отличная оценка	справка	А	5 б за каждого выпускника, получившего «5» по ОГЭ.
3.	Критерии оценки качества и результативности работы педагогов ДОУ		Б, А	
3.1	Педагогом проведены на высоком методическом уровне открытые мероприятия (занятия, семинары, консультации, выступления, мастер-классы и др.). Приоритет мероприятиям по плану Холмогорского района. <ul style="list-style-type: none"> • Районный уровень • Областной уровень • РФ уровень 	Справки, сертификаты, дипломы участника	Б	За каждое мероприятие до 5 баллов до 7 баллов до 10 баллов
3.2	Подготовка победителей и призеров среди воспитанников в мероприятиях различного уровня. (приоритет мероприятиям по плану Холмогорского района, мероприятиям областного уровня: Министерства образования АО, АО ИОО, ДДЮТ) <ul style="list-style-type: none"> • Район • Область 	Справки, дипломы, сертификаты	Б	За каждое мероприятие 5 баллов участие – 1б. 7 баллов участие – 2 б.
4.	Показатели оценки качества работы библиотекаря			
4.1	Качественное и своевременное выполнение плана работы библиотекаря	отчёт библиотекаря	Б	1 балл
4.2	Высокая читательская активность	Справка по количеству полученных книг за	Б	1 балл

		отчетный период		
5.	Показатели эффективной работы заведующего хозяйством, уборщика производственных и служебных помещений, помощника воспитателя, вахтера, гардеробщика, рабочего, слесаря, электромонтера и другого обслуживающего персонала		В, Г	
5.1	Качественное выполнение ремонтных работ	Акты выполненных работ	Г	До 20 б
5.2	Качественное выполнение генеральных уборок	Акты	В	5 баллов
5.3	Увеличение объема работы в связи с чрезвычайной ситуацией		Г	10 баллов
5.4	Устранение аварийных ситуаций	Акты	Г	5 б
6.	Показатели эффективности работы кочегаров			
6.1	Безаварийное обслуживание системы отопления в отопительный сезон		Г	5 баллов
7.	Показатели эффективной работы заместителя по УВР, руководителя структурного подразделения, старшего воспитателя.		Б,А	
7.1	Призовые места в районных, областных конкурсах, конференциях, соревнованиях, входящих в районный план мероприятий, в т. ч. профессиональные конкурсы.	Справки, грамоты, дипломы	Б	0-2 б за каждое мероприятие (в зависимости от значимости)
7.2	Личные выступления на районных, областных объединениях, конференциях, совещаниях	Справки, свидетельства	Б	3 б за районное выступление, 6 б. за областное
7.3	Успешная сдача выпускниками ГИА (без неудовлетворительных результатов)	Отдельно ОГЭ и ЕГЭ в целом по всем предметам. Протоколы.	А	ЕГЭ, при 100% сдаче-3 балла. ОГЭ, при 100% сдаче – 3 балла.
7.4	Выполнение норм питания в ДОУ	Отчет	Б	3 балла
7.5	Призовые места на районных, областных предметных олимпиадах	Приказы, грамоты	Б	Район: Обл.: 1м.- 5 б. 1м.-10б. 2м.- 3б. 2м.- 6б. 3м.- 2б. 3м.- 4б.
7.6	Выполнение особо важных и сложных дел	Качество и результативность	Г	Определяются приказом директора
8.	Показатели эффективности работы бухгалтерии			
8.1	Своевременное и качественное предоставление ежемесячной и ежеквартальной отчетности	Отсутствие замечаний	В	3 балла
8.2	Отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	Заключения контролирующих, проверяющих органов	В	2 балла

8.3	Качественное ведение бухгалтерской документации	Отсутствие замечаний	В	4 балла
8.4	Своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов	Отчет	В	3 балла
8.5	Своевременное и правильное составление ПФХД	Отсутствие замечаний	А	2 балла
8.6	Обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов	Отсутствие замечаний	В	1 балл
8.7	Обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам учреждения	Отсутствие замечаний и жалоб	В	1 балл
8.8	За выполнение особо важных и сложных дел.	Результативность	Г	Определяется приказом директора

У. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Комиссия по распределению компенсационных и стимулирующих выплат создается и работает на основании Положения о комиссии по распределению доплат и надбавок МБОУ «Рембуевская СШ».

Доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора школы на основании решения комиссии (протокол) по распределению доплат и надбавок.

В исключительных случаях директор школы оставляет за собой право устанавливать доплаты и надбавки.

Выплаты надбавок стимулирующего характера, не связанные с результативностью труда, не допускаются.

При принятии решения комиссией при уменьшении или отмене стимулирующих надбавок по итогам работы к протоколу прикладываются подтверждающие материалы (справки, докладные, жалобы, заявления, акты и т.п.).

Все вышеперечисленные надбавки и доплаты выплачиваются при наличии средств, стоимость 1 балла может быть изменена.

В данное положение могут вноситься дополнения и изменения связанные с производственной необходимостью и (или) изменениями в законодательстве.

Принято на собрании
трудового коллектива
протокол № ___ от «___» _____ 2023 г.