

Принято
Педагогическим советом школы
протокол № 10 от 10 апреля 2017 г.

Председатель ПК
А.Н.Долгова

Утверждаю

Приказ от «10» апреля 2017 г. № 678-о
Директор МБОУ СОШ № 3

Гарбуз Л.В.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующих и компенсационных доплат, а также доплат относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности в части Фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ № 3

1. Общие положения

Стимулирующая и компенсационная часть фонда оплаты труда (далее — вознаграждение) предназначена для мотивации работников общеобразовательного учреждения в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся.

Вознаграждение учителям присуждается в соответствии с настоящим Положением

Периодичность выплаты вознаграждения устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно (один раз в квартал, учебную четверть, календарный месяц и т.д.).

В процедуре установления стимулирующих выплат участвует управляющий совет общеобразовательного учреждения, обеспечивающий демократический, государственно — общеобразовательный характер управления.

В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, а также выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда.

Цели представления финансовой поддержки.

Основная цель представления вознаграждений — 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, форм 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 (например, Интернет - проекта);
- высокие академические и творческие достижения;
- высокая культура работы с родителями;
- патриотическое и нравственное воспитание учащихся;

- организация интересного, познавательного досуга учащихся;
- повышение уровня квалификации;

3. **Размер и виды вознаграждения.**

Выплата вознаграждения производится за счет и в пределах фонда заработной платы общеобразовательного учреждения, приходящейся на оплату труда учителей.

Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается условиями и видами доплат.

В общеобразовательном учреждении выплачиваются следующие виды вознаграждения:

- доплаты за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс
- выплаты стимулирующего характера
- выплаты компенсационного характера
- премии
- материальная помощь

4. **Порядок установления доплат и надбавок**

Для распределения всех видов Выплат создается расширенная Комиссия (назначенная приказом директора школы), состоящая из заместителей директора, председателя первичной профсоюзной организации, представителя от УВП и МОП.

Заседания проводятся один раз в квартал, учебную четверть, календарный месяц. В случае необходимости допустимо более частое проведение заседаний.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по общеобразовательному учреждению.

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности определяется общеобразовательной организацией самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда. На стимулирующую часть — 25% общего фонда оплаты труда.

Доплаты и надбавки работникам ОУ могут быть сняты приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом ОУ:

4. при добровольном отказе работника выполнять работу, определенную установленной доплатой или надбавкой.

Размер надбавки или доплаты может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом ОУ и подлежит пересмотру в конце каждого полугодия.

Размер причитающихся стимулирующих выплат работникам организации определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости единицы балла. Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в баллах, так и в абсолютном значении, и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка в абсолютном значении, и в процентном отношении к окладу устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Размер причитающихся стимулирующих выплат работникам организации согласно баллам, определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости единицы балла.

Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и размере выплачиваемой премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

«Стоимость» одного балла стимулирующих доплат определяется следующим образом: общая ежемесячная сумма стимулирующих доплат, делится на общее количество баллов, набранных всеми работниками за текущий период, и полученный результат умножается на количество баллов, набранных каждым работником организации

5. Доплаты за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс

Дополнительные виды работ определяются в зависимости от педагогической нагрузки, количества учащихся, охваченных неаудиторной (внеурочной) деятельностью, затрат учителя при подготовке к занятиям, проверке тетрадей и других видов деятельности.

Положение является основанием для издания, согласованных с профсоюзной организацией приказов об установлении порядка расчётов по оплате за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

5.1 Порядок расчётов и оплаты видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя

В базовую часть фонда оплаты труда вносятся следующие виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

№ п/п	Виды доплат	Размер доплат
1	Доплаты классным руководителям за организацию работы с учащимися	2000 руб. при количестве 25 и более человек в классе и уменьшение суммы выплат от количества человек (менее 25 человек)
2	За заведование элементами инфраструктуры: за заведование кабинетом, спортивным залом, лабораторией	100 руб .
3	За методическую работу:	
	1. За руководство методическими предметными объединениями на школьном уровне	До 500 руб
	2. За выполнение обязанностей муниципального методиста, тьютора, руководителя МО	От 500 руб. до 1000 руб.

4	За организацию воспитательной работы по профилактике наркомании среди учащихся на 1 ставку	Зам. директора по ВР	Педагогу-психологу	Социальному педагогу	Учителю физической культуры
		2000 руб.	1000 руб.	1000 руб.	2000 руб.
5	Работа с молодыми специалистами (наставничество)	от 3 до 20 баллов			
6	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в т.ч работа с отстающими и одаренными детьми, подготовка к итоговой аттестации.	До 40 баллов			
7	Предпрофильная подготовка, профильная ориентация	от 5 до 20 баллов			
8	Доплата за внеурочную деятельность в классах, реализующих федеральный государственный стандарт (ФГОС) НОО, ООО, расположенных на территории Краснодарского края	СТП*количество детей в группе* часы в месяц			
9	Проверка письменных работ, тетрадей	по русскому яз. и литературе, математике 3-5 баллов за класс; -1-4 классы -7-10 баллов за класс			

Дополнительные виды работ оцениваются 2 раза в год (на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января) во время проведения тарификации и могут варьироваться в зависимости от педагогической нагрузки учителя и выполнения им объёма работ.

Повышение оплаты за каждый вид неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя осуществляется в соответствии с законами, постановлениями, приказами и другими подзаконными актами и нормативными документами, принятыми на территории Краснодарского края, в отношении уровня оплаты труда педагогических работников общеобразовательных учреждений.

6. Стимулирующие доплаты всем категориям работникам

Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования и мотивации работников.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего

характера МБОУ СОШ № 3 в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.1 . Размер и виды выплат стимулирующего характера.

1. Установление повышающих коэффициентов_(должностному окладу) ставке заработной платы (ежемесячно) по отраслевой системе оплаты труда с учетом персонального повышающего коэффициента к окладу.

1.1. За квалификационную категорию.

Должности педагогических работников/ квалификационная категория	Повышающий коэффициент
Учитель, педагог – психолог, педагог дополнительного образования, учитель-логопед, воспитатель в ГПД, преподаватель-организатор ОБЖ, социальный педагог, мастер производственного обучения, старший вожатый	0,15 - при наличии высшей квалификационной категории 0,10 - при наличии I квалификационной категории 0,05 - при наличии II квалификационной категории

1.2. За наличие почетного звания, ученой степени:

0,075 – за учёную степень кандидата наук, или за почётное звание

«Заслуженный», «Народный»

0,15 - за ученую степень доктора наук

При принятии нормативных документов об увеличении должностных окладов минимальные оклады индексируются на процент роста окладов.

2. Установление стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы (тарификация 2 раза в год):

2.1. За выслугу лет в зависимости от общего количества лет , проработанных в учреждениях образования.

Размеры в процентах от оклада:

При стаже педагогической работы от 1 до 5 лет - 5 %

При стаже педагогической работы от 5 до 10 лет -10 %

При стаже педагогической работы свыше 10 лет -15 %

При принятии нормативных документов об увеличении должностных окладов минимальные оклады индексируются на процент роста окладов.

Категор ия работни ка	Размер и виды вознаграждения	Размер доплат
--------------------------------	------------------------------	---------------

пед. работни ки, участву ющие в учебно м процесс е, пед. работни ки не участву ющие в учебно м процесс е	<u>В фиксированной сумме:</u>	
	1.за наличие ведомственных наград и знаков отличия : Заслуженный учитель Кубани Почетный работник общего среднего образования Грамота Министерства образования	650 руб. 450 руб. 450 руб.
	2. Работа с сайтом	До 3500 руб.
	3. Доплата молодым специалистам	До 2000 руб.
	4.Выполнение работ, не связанных с основной функциональной деятельностью.	До 2000 руб.
	5. За высокую и качественную подготовку к ГИА	До 4000 руб.
	6. Участие в очных профессиональных конкурсах (единовременно): - на школьном уровне - на муниципальном уровне - на краевом уровне - на Всероссийском уровне	До 1000 руб До 1500 руб До 2000 руб До 2500 руб
	7. организация и работа в классах казачьей направленности	До 2000 руб.
	8. За качественную и эффективную работу в каникулярное время	До 5000 руб
	9. за расширение объема работ и ненормированный рабочий день.	До 2500 руб.
	10. За интенсивность и высокие результаты	До 2000 руб.
	11. За организацию подвоза учащихся (сопровождение)	До 2000 руб.
	12. За качественную организацию питания, ведение документации.	До 5000 руб.
	13. За работу с расписанием (составление, изменение и т.д.)	До 2000 руб.
14. При стаже педагогической работы от оклада учителя, пед. работника по отраслевой системе оплаты труда с повышающим коэффициентом 1,1: При стаже педагогической работы от 1 до 5 лет При стаже педагогической работы от 5 до 10 лет При стаже педагогической работы свыше 10 лет	277 554 831	

	<p>15. При наличии квалификационной категории от оклада учителя, пед. работника по отраслевой системе оплаты труда с повышающим коэффициентом 1,1: при наличии высшей квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии II квалификационной категории</p>	<p>831 554 277</p>
Педагогические работники участвующие в учебном процессе	<u>В бальной системе</u>	
	<p>16. За подготовку и участие в олимпиадах и предметных чемпионатах (за каждого учащегося)</p>	<p>Участники м/у – от 0,5-3 баллов Участники к/у – от 4-5 баллов <u>Лауреаты</u> Муниципальный уровень – от 1-5 балла Краевой уровень – от 1-8 баллов <u>Победители (1-3 место)</u> Муниципальный уровень – от 1-5 баллов Краевой уровень – от 6-12 баллов</p>
	<p>17. За подготовку и участие в конкурсах, фестивалях, чемпионатах</p>	<p><u>Лауреаты (вошли в 10 лучших)</u> Муниципальный уровень – от 1-3 балла Краевой уровень – от 4-6 балла <u>Победители (1-3 место)</u> Муниципальный уровень – от 1-5 балла Краевой уровень – от 6-8 балла</p>

<p>18. За подготовку и участие в спортивных мероприятиях (учащиеся)</p>	<p><u>Лауреаты</u> Поселение – от 1-3 балла Муниципальный уровень – от 1-3 балла Краевой уровень – от 4-6 балла <u>Победители (1-3 место)</u> Муниципальный уровень – от 1-5 балла Краевой уровень – от 6-8 балла</p>
<p>19. За высокое качество подготовки и проведения открытых уроков (на семинарах, предметных неделях, конференциях, марафонах, мастер-классах, МО)</p>	<p>Школьный уровень – от 1-3 балла, Муниципальный уровень – от 4-6 баллов Краевой уровень – от 7-10 баллов</p>
<p>20. За выступления (на семинарах, предметных неделях, конференциях, марафонах, мастер-классах, МО)</p>	<p>Школьный уровень – от 1-3 балла, Муниципальный уровень – от 4-6 баллов Краевой уровень – от 7-10 баллов</p>
<p>21. За высокое качество подготовки и проведения, внеклассных мероприятий по предмету.</p>	<p>Школьный уровень — от 1-3 балл, Муниципальный уровень – от 4-6 баллов Краевой уровень – от 7-10 баллов</p>

22. Научно-практическая деятельность МАН	<p>Ответственный за направление – от 1-5 баллов, <u>Лауреаты (вошли в 10 лучших)</u> Муниципальный уровень – от 1-3 балла Краевой уровень – от 4-6 балла <u>Победители (1-3 место)</u> Муниципальный уровень – от 1-5 балла Краевой уровень – от 6-8 балла</p>
23. За участие в научно-практической конференции	От 0,5-8 баллов
24. Обобщение опыта	<p>Школьный уровень – от 1-5 баллов, Муниципальный уровень – от 6-10 баллов Краевой уровень</p>
25. За публикации в СМИ	<p>Муниципальный уровень – от 1-7 баллов Краевой уровень – от 8-10 баллов</p>
26. Участие в жизни коллектива, общественная активность (участие в днях здоровья, станицы, митингах, хоровом пении и т.д.)	От 0,5-6 баллов
27. Работа по размещению материалов на школьном сайте	От 1-15 баллов
28. Работа предметного кабинета (выставки, газеты, стенды, конкурсы, КВН, тематическая площадка и т.д.)	От 1-7 баллов
29. Оформление кабинета школьного коридора к праздникам, помещений.	От 0,5-5 баллов

30. Индивидуальная дополнительная работа со слабо успевающими учащимися или с "одаренными" детьми в рамках подготовки к ГИА, консультации, дополнительные занятия (ведение накопительных папок)	От 0,5-5 баллов
31. За участие в конкурсах, смотрах, фестивалях разного уровня, открытых мероприятиях	Муниципальный уровень – от 0,5-5 баллов , Краевой уровень – от 6-7 баллов
32. За эффективность работы с родителями - отсутствие обоснованных жалоб на качество работы учителя (на 01.09, 01.01) - предотвращение жалобы в иные инстанции	От 1-3 баллов От 1-2 баллов
33. Участие в проведении ремонтных работ	Класса – от 1-6 баллов коридоров, рекреаций, спортзала – от 1-14 баллов
34. За высокий уровень организация горячего питания учащихся (98%)	От 0,5-3 баллов
35. Активное участие действующего общественного органа, участвующего в жизни школы (Совет школы, Совет самоуправления, Совет атаманов, Совет профилактики и др.)	От 0,5-5 баллов
36. Качественная организация и работа в классах казачьей направленности подготовка и проведения мероприятий	От 1-10 баллов
37. За высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления учащихся (высокий охват)	- от 75% от 0,5- 3 балла - от 85% от 4-6 баллов - от 95% - от 7-9 баллов
38. Организация, проведение и участие в мероприятиях по военно-патриотическому воспитанию	От 1-9 баллов

	39. Активное участие в социально-значимых акциях	поселение – от 1-3 баллов муниципальный уровень – от 4-5 баллов краевой уровень – от 6-10 баллов российский уровень – 20 баллов
	40. Организация и оказание методической помощи при участие в конкурсах, смотрах, олимпиадах, фестивалях разного уровня	От 0,5-6 баллов
	41. За расширение объема работ (ведение мероприятий, конкурсов, замещение уроков)	От 0,5-5 баллов
	42. За качественную организацию предпрофильной и профильной подготовки	От 1-3 баллов
	43. За увеличение объема работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	от 0,5-8 баллов
	44. За качественное обслуживание оргтехники, установку программного обеспечения	От 1-5 баллов
	45. Работа в "Сетевом городе. Образование" - системный администратор - классные руководители (при своевременности заполнения) - учителя-предметники (при своевременности заполнения)	от 1-10 баллов от 1-5 баллов от 1-3 баллов
	46. За участие и проведение ЕГЭ, членам ГЭК	От 1-5 баллов
Педагогические работники не участвующие в учебном процессе	47. За качественное обеспечение учебно-воспитательного процесса для детей оставшихся без попечения родителей или опекаемых	От 1-5 баллов
	48. За работу с обучающимися и их семьями из «группы» риска	От 1-10 баллов
	49. Ведение банка (карточек) данных детей, охваченных различными формами контроля	От 1-3 баллов
	50. Активное участие действующего общественного органа, участвующего в жизни школы (Совет школы, Совет самоуправления, Совет атаманов, Совет профилактики и др.)	От 1-7 баллов

51. За организацию и проведение семинаров, совещаний, конкурсов, фестивалей, спортивных мероприятий	От 1-10 баллов
52. Подготовка и выступление агитбригады по «Антинарко»	От 1-7 баллов
53. За увеличение объема работ	От 1-9 баллов
54. За качественную социализацию учащихся, относящихся к «группе» риска	От 1-5 баллов
55. За участие в конкурсах, смотрах, фестивалях разного уровня	От 1-7 баллов
56. За выступления (на семинарах, предметных неделях, конференциях, марафонах, мастер-классах, МО)	От 1-6 баллов
57. За высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, учащих совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей "группы риска"	От 1-5 баллов
58. Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического и социального сопровождения	От 1-6 баллов
59. За высокое качество подготовки и проведения мероприятий	От 1-5 баллов
60. Участие в жизни коллектива, общественная активность (участие в днях здоровья, митингах, хоровом пении и т.д.)	От 1-8 баллов

Категория работника	Размер и виды вознаграждения	Размер доплат
Заместители директора по УВР, ВР	61. За подготовку учителей к участию в профессиональных конкурсах	До 2500 руб.
	62. Положительная динамика учебных достижений	До 2000 руб.
	63. Эффективное применение новых информационных технологий в учебной деятельности	До 3000 руб.
	64. Качественная организация горячего питания и ведение отчетной документации	До 3000 руб
	65. За качественную организацию и оказание методической помощи при участии в конкурсах, смотрах, фестивалях разного уровня	До 3500 руб.

	66. Сложность и напряженность выполняемой работы	До 200%
	67. Организация профильного и предпрофильного обучения	До 3000 руб.
	68. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	До 3500 руб.
	69. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-вспомогательного процесса	До 2000 руб.
	70. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	До 2500 руб.
	71. За выполнение непредвиденных, особо важных и срочных работ	До 200%
Заместитель директора по АХР	72. Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в зданиях и школьном дворе	До 2500 руб.
	73. Высокое качество подготовки и организация текущих ремонтных работ	
	74. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы технических средств и оборудования, установленных правил техники безопасности и противопожарной профилактики	До 2500 руб.
	75. Интенсивность и высокие результаты	До 3000 руб.
	76. За качественное выполнение ремонтных работ в каникулярный период в рамках подготовки к новому учебному году.	До 200% До 2500 руб
	77. За работу со школьным автобусом (оформление документации, контроль за техническим состоянием)	До 3000 руб.
	78. Работа с бухгалтерией (материально-техническим отделом)	
	79. При стаже работы в образовательном учреждении от 1 до 5 лет	До 2000 руб.
	При стаже работы в образовательном учреждении от 5 до 10 лет	5%
	При стаже работы в образовательном учреждении свыше 10 лет	10%
		15%
Библиотекарь	80. При стаже работы в образовательном учреждении от 1 до 5 лет	5%
	При стаже работы в образовательном учреждении от 5 до 10 лет	10%
	При стаже работы в образовательном учреждении свыше 10 лет	15%
		До 2000 руб.
	81. Высокая читательская активность обучающихся	До 2000 руб.

82. Пропаганда чтения как формы культурного досуга	До 2000 руб.
83. Участие в общешкольных и районных мероприятиях	До 2000 руб.
84. За организацию мероприятий с учащимися, находящимися на подвозе.	До 2000 руб.
85. За расширение объема работ	До 3000 руб.

Категория работника	Размер и виды вознаграждения	Размер доплат
Учебно-вспомогательный персонал	86. За выполнение непредвиденных, особо важных и срочных работ	До 200%
	87. За сложность и напряженность выполняемой работы	До 200%
	88. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 3500 руб.
	89. За работу с официальными сайтами (закупки, bus.gov.ru)	До 5000 руб.
	90. При стаже работы в образовательном учреждении от 1 до 5 лет	5%
	При стаже работы в образовательном учреждении от 5 до 10 лет	10%
	При стаже работы в образовательном учреждении свыше 10 лет	15%
	91. за работу с сайтом Е-услуга	до 2000 руб.
92. за работу конкурсного управляющего	до 6500 руб.	
Младший обслуживающий персонал	93. Проведение ремонта в школе	До 3000 руб.
	94. За интенсивность и высокие результаты	До 200%
	95. За расширение объема работ	До 3000 руб.
	96. Надбавка за выслугу лет.	
	При стаже работы в образовательном учреждении от 1 до 5 лет	5%
	При стаже работы в образовательном учреждении от 5 до 10 лет	10%
При стаже работы в образовательном учреждении свыше 10 лет	15%	

Водитель, механик	97. обеспечение исправного технического состояния автотранспорта;	До 3000 р.
	98. обеспечение безопасной перевозки детей;	До 3000 р.
	99. отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний	До 3000 р.

100. За выслугу лет:	
При стаже педагогической работы от 1 до 5 лет	5%
При стаже педагогической работы от 5 до 10 лет	10%
При стаже педагогической работы свыше 10 лет	15%
101. За интенсивность и высокие результаты работы	До 200%

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 учебного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

6.2. Выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений

Категория работников, должность	№№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Сумма, пропорционально занимаемой штатной должности, руб.
Учителя (приложение 1 к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ №3	102	Выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников по основному месту работы и по основной должности	До 3000
Другие педагогические работники (приложение 1 к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ №3	103	Выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников по основному месту работы и по основной должности	До 3000
Обслуживающий персонал (приложение 1 к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ №3	104	Выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников по основному месту работы и по основной должности	До 3000

7. Выплаты компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке.

7.1 . Размер и виды выплат компенсационного характера.

Категория работника	Размер и виды вознаграждения	Размер доплат
Библиотекарь, педагогический персонал не участвующий в учебном процессе	1. За работу в сельской местности	25%
Учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал, заместитель директора по АХР	2. За увеличение объема работ	200%
	3. За совмещение профессий, расширение зоны обслуживания	200%
	4. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы	200%

Категория работника	Размер и виды вознаграждения	Размер доплат
Младший обслуживающий персонал	5. За совмещение профессий (должностей)	До 200 %
	6. За увеличение объема работ	До 200%.
	7. За совмещение профессий, за расширение зоны обслуживания	До 200%.
Повар, кух рабочий	8. За работу с вредными условиями труда	12%
Сторож	9. За работу в ночное время	35%
	10. За работу в выходные и праздничные дни	100%

8. Порядок и условия премирования работников учреждения

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБОУ могут быть

установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников МБОУ СОШ №3.

8.2. 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.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

8.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

8.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в

процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

8.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

8.6 Депремирование или снижение размера премии работника осуществляется на основании приказа МБОУ СОШ №3, в котором указываются причины депремирования или снижения размера премии работника и размер снижения премии.

9. Основания для лишения премии

1. нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, Устава и Правила внутреннего трудового распорядка;
2. нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
3. нарушение охраны труда и правила противопожарного режима;
4. нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
5. халатное отношение к учебно-материальной базе;
6. детский травматизм по вине (недосмотру) работника учреждения;
7. несоблюдение требований трудового распорядка.

10. Материальная помощь

1. Условия оказания материальной помощи

В целях оказания социальной поддержки работникам школы за счёт экономии, сложившейся по фонду оплаты труда может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

к юбилейным датам рождения (у женщин – 50, 55, 60 лет, у мужчин – 50, 60, 65 лет) – 3000 руб.;

к отпуску (один раз в год) не более 2 должностных окладов;

в случае смерти близкого родственника (супруг, дети, родители) – не более 2 должностных окладов; в случае смерти работника материальная помощь в тех же размерах выплачивается его родственникам.

в случаи хирургической операции работнику не более 2 должностных окладов

2. Порядок оказания материальной помощи

Размер материальной помощи директору школы определяется приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Абинский район.

Размер материальной помощи конкретному работнику определяется приказом директора школы по его личному заявлению.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575976

Владелец Гарбуз Людмила Викторовна

Действителен с 29.04.2021 по 29.04.2022