

Учено мнение профкома:
(Протокол от 28.09.2023г. № 2)
_____/Ибраева М.В./

Утверждаю
Директор МБОУ «Ирнурская
начальная общеобразовательная школа»
_____/Гайсина Н.Р./
Приказ от 28.09.2023 г. № 68–О/Д

Положение о порядке установления компенсационных, стимулирующих и социальных выплат работникам с 01.10.2023г.

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением, утвержденным постановлением администрации МО «Параньгинский муниципальный район» от 17 августа 2012 г. № 335-П «О Положении о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Параньгинского района», постановлением Правительства Республики Марий Эл от 23.09.2022 года № 407 «О повышении размеров должностных окладов (базовых окладов) отдельных категорий работников государственных органов Республики Марий Эл, замещающих должности, не относящиеся должностям государственной гражданской службы Республики Марий Эл», постановлением администрации Параньгинского муниципального района Республики Марий Эл от 27 сентября 2022 года № 493-П «О повышении размеров должностных окладов работников аппарата администрации Параньгинского муниципального района, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих», постановлением администрации Параньгинского муниципального района Республики Марий Эл от 30 июня 2023 года № 264-П «О внесении изменений в Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Параньгинского муниципального района Республики Марий Эл, находящихся в ведении Отдела образования и по делам молодежи администрации Параньгинского муниципального района Республики Марий Эл», с постановлением Правительства Республики Марий Эл от 25 сентября 2023 года № 455 «О повышении размера оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл» иными федеральными, региональными и муниципальными нормативными правовыми актами по оплате труда работников бюджетных учреждений.

Настоящим Положением определяется перечень, порядок и условия установления работникам учреждения следующих выплат:

- **Выплаты компенсационного характера:**
- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий;
- доплаты за выполнение неаудиторной (дополнительной) работы.
- **Выплаты стимулирующего характера:**
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж работы;
- премии по итогам работы.
- **Социальные выплаты (материальная помощь).**

Выплаты, осуществляемые работникам в соответствии с настоящим Положением, не могут ухудшать их условия оплаты труда, принятые коллективным договором.

С учётом финансовых возможностей учреждения допускается увеличение размера компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренного работникам коллективным договором на срок его действия.

II. Порядок и условия установления выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера

2.1. Выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера устанавливаются как в процентах к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютной величине (в рублях).

2.2. Условия, предельный размер и периодичность выплат определяются настоящим Положением.

Конкретный размер выплаты работнику по всем основаниям настоящего Положения устанавливается приказом руководителя учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда (далее - ФОТ), предусмотренного учреждению на соответствующий финансовый год, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

III. Компенсационные выплаты

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере до 12%, но не ниже 4% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на период работы пропорционально времени работы в соответствующих условиях и объёму учебной (педагогической) нагрузки, другой выполняемой работы.

Настоящие выплаты не могут быть снижены (отменены) работнику без выполнения документально оформленных работ по устранению вредных факторов на данном рабочем месте или проведения специальной оценки условий труда (СОУТ), в результате которой в установленном порядке дано заключение о полном соответствии рабочего места оптимальным или допустимым требованиям безопасности (1-2 классы).

№ п/п	Наименование должности, профессии	Особые условия труда	% доплаты к ставке заработной платы, окладу, должностному окладу
1.	Повар	Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов; работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука; работы, связанные с мойкой посуды вручную	4 %
2.	Кухонный работник	Работа с применением дезинфицирующих растворов, работы, связанные с мойкой посуды вручную	4 %

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий

3.2.1. За работу в выходной или нерабочий праздничный день.

Оплата осуществляется в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада, (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, то оплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада).

По желанию работника, работавшего в выходной день или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2.2. За совмещение должностей, расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ.

Размер и форма (в процентах или в абсолютной величине) доплаты работнику устанавливается по письменному соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, но не ниже размера, положенного основному работнику за тот же объём работы.

3.2.3. За работу в ночное время (за каждый час работы):

- в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) - в размере 35% часовой тарифной ставки, рассчитанной из оклада (ставки) работника;

3.2.4. За замену в случае неявки сменяющего работника, учителя по расписанию уроков (занятий).

В последующие дни оплата работы за замену отсутствующего работника производится по письменному соглашению сторон трудового договора.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. В этом случае оплата времени замены осуществляется в одинарном размере.

3.2.5. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Оплата устанавливается за фактически отработанное время исходя из ставки заработной платы, оклада, должностного оклада заменяющего работника в процентах или в абсолютной величине по соглашению сторон ТД.

3.2.6. За выполнение дополнительной работы.

Дополнительная оплата за выполнение обязанностей классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, назначенным приказом классными руководителями в размере до 1000 рублей пропорционально наполняемости класса в пределах нормы, установленной Российским законодательством (в сельской местности – 14 человек в классе).

Конкретный размер оплаты определяется с учетом количества обучающихся в классе на начало учебного года и не изменяется в случаях уменьшения или увеличения обучающихся в течение учебного года.

№ п/п	Виды дополнительной работы	Размер доплаты
<i>Неаудиторная работа</i>		
1.	Классное руководство, в том числе: 1,3,4 классы (6 обучающихся)	428,57

Настоящие доплаты устанавливаются в процентах к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) или в абсолютной величине на учебный год либо на период выполнения дополнительной работы, не входящей в прямые обязанности работника по

занимаемой должности, предусмотренные квалификационной характеристикой, по перечню работ в следующем размере:

№ п/п	Виды дополнительной работы	Размер доплаты
<i>Неаудиторная работа</i>		
1.	Проверка письменных работ по учебным дисциплинам: начальные классы	3%
2.	Ведение кружков	1 категория – 992,36

3.3. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, входящие в тарификацию с 01.10.2023г.

№ п/п	Расширение зон обслуживания	Доплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу)
1.	Уборщик служебных помещений 1,0	1000,00

№ п/п	Наименование должности	Доведение до МРОТ
1.	Воспитатель 1,0	6573,28
2.	Младший воспитатель 1,0	10902,00
3.	Повар 1,0	11058,00
4.	Уборщик служебных помещений 1,0	11530,00
5.	Кухонный работник 0,8	9224,00
6.	Оператор газовой котельной 1,0	11375,00
7.	Сторож 1,0	11530,00

IV. Стимулирующие выплаты

При наличии в учреждении стимулирующей части и экономии базовой части фонда оплаты труда работнику осуществляются выплаты стимулирующего характера (надбавки и премии).

Надбавки

При определении размеров выплат стимулирующего характера основному персоналу учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение учётного периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.1. За стаж работы.

4.1.1. Надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается:

- педагогическим работникам - за стаж педагогической работы с начала трудовой деятельности;

Надбавка является ежемесячной и устанавливается к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника на учебный год в размере 1% за каждый проработанный год, но не более 30% за весь период, в том числе:

- от 1 до 10 процентов – за стаж работы от 1 до 10 лет;
- от 10 до 20 процентов – за стаж от 10 до 20 лет;
- от 20 до 30 процентов - за стаж от 20 и более лет.

В стаж педагогической работы засчитывается работа на педагогических должностях в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Премии

4.2. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Настоящая премия является единовременной и производится по итогам выполнения задания одним или группой работников по устранению аварийных ситуаций, срочных ремонтных работ, мероприятий по подготовке к новому учебному году, а также других работ по обеспечению бесперебойного функционирования учреждения, в том числе по заданию учредителя. Размер премии устанавливается от 50 до 100% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника.

4.3. Премия за высокие результаты работы.

Настоящая премия является единовременной и производится за высокие результаты конкретно выполненной работы, направленной на повышение авторитета (имиджа) учреждения по итогам значимых для учреждения мероприятий: смотр, конкурс, олимпиада, спартакиада, выставка, конференция и других мероприятий.

Премия работнику устанавливается в размере от 10 % до 50 % ставки заработной платы, оклада, должностного оклада в зависимости от личного вклада в коллективный труд. Коэффициент участия каждого работника определяется Комиссией по оценке эффективности труда работников, созданной с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. Премии по итогам работы.

Премия устанавливается по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год) и (или) учебного периода (четверть, полугодие, год), максимальным размером не ограничивается.

Размер премии работнику определяется по балльной системе путём умножения стоимости одного балла на суммарное количество набранных работником баллов. Стоимость одного балла определяется делением суммы стимулирующего фонда (фонда премирования) на сумму баллов всех работников.

При проведении оценки качества и количества выполненной сотрудником работы для определения размера премии устанавливается минимальный совокупный показатель достижений – 10 баллов.

Для принятия решения об установлении работникам премии руководитель учитывает мнение профкома в порядке, определённом ст. 372 ТК РФ, и заключение Комиссии по оценке эффективности работы персонала в соответствии с настоящими показателями и критериями:

Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работников

Повышение квалификации за отчетный период (курсы, семинары с получением документа)		За каждый день 2 б.
Посещение районных методических объединений, семинаров, мероприятий		2 б.
Проведение открытых занятий и мероприятий	Внутри ОУ	5
	Районный уровень	8
	Республиканский уровень	10
Участие педагогов в очных конкурсах на различных уровнях	Районный уровень	10
	Республиканский уровень	15
Участие педагогов в заочных мероприятиях на различных уровнях (интернет конкурсы, конференции, семинары)		5
Представление, публикация материалов на образовательных сайтах, газетах, журналах (из опыта работы)		3
Подготовка и участие воспитанников, учащихся в конкурсах	Внутри ОУ	1
	Районный уровень	4
	Республиканский уровень	5
За призовое место воспитанников, учащихся в конкурсах	Районный уровень Республиканский уровень	Заочный – 5 Очный – 10 Заочный – 10 Очный - 15
Исполнение ролей на утренниках, праздниках		5
Участие в работе ПМПК		5

Участие учащихся в районных предметных олимпиадах, НПК, исследовательских работах	за 1 участника	2
Наличие победителей районных предметных олимпиад, НПК, исследовательских работах	1 место	3
	2 место	2
	3 место	1
Проведение методического семинара (района)		10
Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел)		3
За тяжелые условия труда в разновозрастной группе		2
За ведение уроков в совмещенных классах		10
За ведение сайта		3

4.5. Премия за долголетний и добросовестный труд.

4.5.1. В связи с юбилеем работника.

Настоящая премия выплачивается работнику в размере 500,00 рублей при условии стажа работы в учреждении или в учреждениях образования (суммарно) не менее 10 лет и при наступлении события:

женщинам - 50 лет, 55 лет; мужчинам - 50, 60 лет.

V. Показатели, влияющие на уменьшение или лишение стимулирующей части

5.1. Материальное вознаграждение не устанавливается работникам:

- при грубом нарушении СанПиНа, ППБ, ОТ, инструкции по охране жизни и здоровья детей, некачественном исполнении работы, при наличии дисциплинарного взыскания в течение его действия;

- при наличии несчастного случая с воспитанником, произошедшего во время образовательного процесса и вызвавшего необходимость содержания его дома или в больнице;

- в случае жалоб со стороны родителей и коллег на низкое качество учебно-воспитательной работы, невнимательное отношение к детям, нарушение педагогической этики;

- нетрудоспособности работника (на время отсутствия работника).

5.2. Материальное вознаграждение уменьшается в следующих случаях:

- при невыполнении распоряжений директора по профессиональной деятельности – 5б;

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил по ОТ, ППБ – 5б;

- в случае роста заболеваемости из-за нарушения санитарного режима, невыполнения оздоровительных мероприятий, некачественной прогулки, порчи имущества учреждения – 5б;

- неэффективном использовании рабочего времени, опоздании на работу, отлучки на решение личных дел – 5б.

5.3. Стоимость одного балла устанавливается в размере 100 рублей, на основании решения трудового коллектива МБОУ «Ирнурская начальная общеобразовательная школа» от 01.12.2015г. №3 (1 балл=100 рублей).

VI. Социальные выплаты

6.1. По заявлению работника при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, а также за счёт средств от приносящей доход деятельности, может выплачиваться материальная помощь в размере от 500 рублей до двух ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), но не более 15 000 рублей одновременно по следующим основаниям:

- болезнь работника или близкого члена семьи (муж, жена, дети, родители), повлекшая значительные материальные затраты на лечение;
- нанесение значительного ущерба в результате кражи, пожара, стихийного бедствия, иных чрезвычайных ситуаций;
- смерть работника (выплата осуществляется одному из членов семьи); • смерть близких родственников (муж, жена, дети, родители).

6.2. Решение о необходимости и конкретном размере настоящей выплаты принимается руководителем учреждения с учётом мнения профкома.

VII. Заключительные положения

7.1. Виды, размеры и условия установления компенсационных и стимулирующих выплат пересматриваются ежегодно перед началом нового учебного года.

7.2. Выплаты, установленные работнику на учебный год по тарификации, могут быть отменены или уменьшены в связи:

- с невыполнением либо снятием возложенных на работника неаудиторных (дополнительных) обязанностей;
- с ухудшением качества этой работы, подтверждённого документально установленном порядке.

7.3. Компенсационные выплаты за выполнение неаудиторной (дополнительной) работы снимаются (изменяются) приказом руководителя образовательного учреждения учётом мнения представительного органа работников.

7.4. О снятии (изменении размера) выплат, установленных на учебный год (или иной, не менее 3 месяцев период) руководитель учреждения письменно уведомляет работника не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).