

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 17 г. Йошкар-Олы»
(МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 17 г. Йошкар-Олы»)**

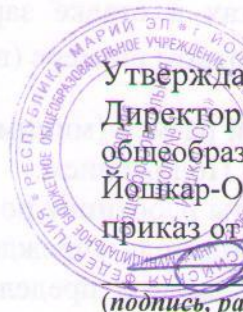


Учено мнение профкома:
протокол от 31.08.2020 г.

№ 1

Чезганова Л.А.

(подпись, расшифровка подписи)



Утверждаю
Директор МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа № 17 г.
Йошкар-Олы»

приказ от «01» сентября 2020 г. № 200

Богатырева И.В.

(подпись, расшифровка подписи)

**Положение
о порядке установления компенсационных, стимулирующих и социальных выплат
работникам на 2020/2021 учебный год**

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 г. № 474-V «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола», иных муниципальных, региональных и федеральных нормативных правовых актов по оплате труда работников бюджетной сферы.

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

1. 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 дополнительной работы.

2. Выплаты стимулирующего характера:

- ☐ надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- ☐ надбавка за качество выполняемых работ;
- ☐ надбавка за стаж работы;
- ☐ премии по итогам работы.

3. 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.

I. 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 абсолютном размере (в рублях).

2.2. Условия, предельный размер (минимальный, максимальный) 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.

II. Компенсационные выплаты

1.1. Выплаты работникам, занимающим определенные должности (профессии) и работающим в особых условиях

Согласно пункту 3.6.2 коллективного договора на 2017-2020 годы осуществляется компенсационная выплата в размере 15% ставки заработной платы, оклада, должностного оклада работникам, занимающим должности (профессии):

- заведующий канцелярией;
- системный администратор (инженер-программист, техник);
- уборщик служебных помещений;
- учитель информатики и ИКТ;
- учитель химии.

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

1.2.1. 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.

1.2.2. 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.

1.2.3. За работу в холодное время года на открытых площадках.

Выплата производится за фактически отработанное время (часы) в период с 1 ноября по 10 апреля дворникам, учителям физкультуры в размере 12 % ставки заработной платы, оклада, должностного оклада.

1.2.4. За работу в условиях особого санитарно-эпидемиологического режима работы учреждения, а также при проведении ремонтных работ.

Устанавливается надбавка в размере 15% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) за фактически отработанное время.

1.2.5. За работу, связанную с пылью растительного происхождения (бумажной пылью), в том числе с бактериальным загрязнением.

Устанавливается надбавка в размере 15% должностного оклада педагогу-библиотекарю.

1.2.6. За работу по проведению туристских походов, экскурсий, соревнований, сборов, других мероприятий с обучающимися на выезде, в полевых условиях.

Доплата устанавливается за каждый час фактически проработанного времени в данных условиях в размере 15 % стоимости часа, рассчитанного из ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника.

1.2.7. За отдельные виды работ уборщику служебных помещений:

- ☐ уборка санузлов - в размере 10 % оклада работника за каждый санузел;
- ☐ мытьё панелей, дверей, окон, уборка комнат с мебелью – в размере 40 % от установленной оплаты труда за фактически убираемую площадь.

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

- ☐ в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) - в размере 50% часовой ставки, рассчитанной из оклада (ставки) работника.

1.2.9. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, замену в случае неявки сменяющего работника, учителя по расписанию уроков (занятий).

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 трудового договора. По желанию работника замена уроков может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного по замене.

1.2.10. Повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда в доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Выплаты за условия работы, отклоняющиеся от

нормальных и перечисленные в настоящем абзаце Положения, осуществляются сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурств (работы) работника.

1.2.11. За выполнение дополнительной (неаудиторной) работы.

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 неаудиторной (дополнительной) работы	Размер доплаты
Неаудиторная работа		
1.	Классное руководство: устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на начало учебного года, корректируется в случаях уменьшения или увеличения обучающихся на начало второго полугодия, в том числе: - 1, 9, 11 классы - 2-8, 10 классы	За одного обучающегося 130 рублей 100 рублей
2.	Ежемесячно за классное руководство в одном классе (не более двух выплат одному педагогу при условии осуществления классного руководства в двух и более классах)	5000 рублей
3.	Проверка письменных работ по учебным дисциплинам: - начальные классы по русскому языку, родному (русскому) языку и математике	15 %
	- русский язык и литература, родной (русский) язык, родная (русская) литература, математика;	10 %
	- физика, химия, иностранный язык, география, история, обществознание;	7 %
	- информатика и ВТ, марийский язык, биология, ИЗО, МХК, окружающий мир	5 %
4.	Руководство методическим объединением	5-10%
5.	Заведование:	
5.1.	учебным кабинетом	2 – 20 %
5.2.	учебной мастерской, музеем	10 – 30 %
5.3.	учебно-опытным участком (с апреля по октябрь)	10 %
5.4.	спортивным залом	10-15 %
5.5.	зимним садом	10%
6.	Работа по организационному и психолого-педагогическому сопровождению реализации ФГОС	5-10 %
7.	Ведение электронной учительской (учительских журналов, ученических дневников)	10-30 %
8.	Проведение внеклассной работы по физической культуре	25-100 %
9.	Организация туристско-краеведческой работы	10%
10.	Организация экологической работы	10%
11.	Индивидуальная коррекционная работа по адаптированной программе	2-10%
Другая дополнительная работа		
12.	Организация питания и ведение документации по организации питания работников и обучающихся	20 %

13.	Организация работы летнего школьного оздоровительного лагеря (на период работы)	10-50 %
14.	Ведение кадрового делопроизводства	70%
15.	Организация деятельности детских общественных организаций, объединений	20-50%
16.	Исполнение обязанностей, в том числе:	
16.1.	Общественный инспектор по охране прав детства	50 %
16.2.	Специалист по охране труда	10-30 %
16.3.	Представитель работников по регулированию трудовых отношений	10-30%
16.4.	Наставник молодого специалиста	5 % за каждого
16.5.	Секретарь педсовета и аттестационной комиссии	5 %
16.6.	Уполномоченный ГО и ЧС	10-30 %
16.7.	Контрактный управляющий	10-30 %
16.8.	Лаборант учебного кабинета	10-30%
16.9.	Уполномоченный по ведению воинского учета работников	5%

III. Стимулирующие выплаты (надбавки, премии)

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

Надбавки

4.1. За интенсивность труда.

Настоящая надбавка устанавливается работнику, достигшему высоких результатов по основной деятельности и выполняющему за единицу рабочего времени больший объём работы, направленной на применение в практике современных технологий, обобщение и распространение опыта.

Надбавка устанавливается на учебный год и (или) на период выполнения большего объёма работы, выплачивается ежемесячно в следующем размере:

педагогическим работникам – до 100% от ставки заработной платы, должностного оклада;

учебно-вспомогательному персоналу – 10-90% от оклада (должностного оклада);

обслуживающему персоналу – 10-80% от оклада (должностного оклада).

4.2. За качество работы.

4.2.1. За качество и эффективность работы.

Настоящая надбавка устанавливается на учебный год по итогам успешной работы в предыдущем учебном периоде в размере от 10 до 30 % ставки заработной платы.

Решение об установлении надбавки принимает руководитель учреждения с учётом мнения ВОППО по представлению соответствующего методического объединения либо заместителя руководителя по учебной работе.

4.2.2. За наличие почетного звания, знака отличия, иной государственной или ведомственной награды.

Надбавка устанавливается на учебный год работнику, которому присвоено почетное звание, знак отличия, другая награда в сфере воспитания, просвещения и образования в следующем размере и перечню:

- ☐ «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - 1,0 тыс. рублей;
- ☐ нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»; «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» - 500 рублей;
- ☐ Почётная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетная грамота Министерства Просвещения Российской Федерации, Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации – 500 рублей.

Работнику, имеющему другие знаки отличия, почетные звания, награды Российской Федерации и Республики Марий Эл, помимо оговорённых пунктом 4.2.2. настоящего Положения, может быть установлена надбавка при условии соответствия звания, знака отличия, награды профилю основной деятельности учреждения или работника. В этом случае надбавка устанавливается на основании заявления работника, предоставления документа о награде, ходатайства ВОППО.

При наличии двух и более почетных званий, знаков отличия, наград надбавка устанавливается по максимальному значению соответствующей награды.

4.3. За стаж работы.

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

- ☐ педагогическим работникам - за стаж педагогической работы с начала трудовой деятельности;
- ☐ учебно-вспомогательному и прочему персоналу (кроме руководителя и заместителей руководителя) – за стаж работы в образовательном учреждении (либо в образовательных учреждениях города).

Надбавка является ежемесячной и устанавливается к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника на учебный год в размере:

- ☐ 5 процентов – за стаж от 1 до 10 лет;
- ☐ от 8 процентов – за стаж от 10 до 20 лет;
- ☐ от 10 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», а также иная работа, определённая приложением № 1 к Положению, утвержденному решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 г. № 474-V.

Право решать вопрос о соответствии стажа работы педагога или иного работника для установления выплат по пункту 4.3.1. настоящего положения (педагогический стаж, стаж работы в образовательном учреждении) предоставляется руководителю учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профкомом) на основании трудовых книжек либо иных документов, подтверждающих трудовую деятельность работника.

4.3.2. Надбавка молодому специалисту.

Надбавка устанавливается в размере 50 % к ставке заработной платы (должностному окладу) педагогического работника на срок первых трёх лет работы с момента окончания образовательного учреждения высшего образования или среднего профессионального образования.

Условия установления надбавки:

- ☐ Работник является основным работником и с ним заключён трудовой договор по педагогической специальности;
- ☐ работник имеет статус «молодой специалист», то есть впервые окончил образовательное учреждение высшего образования или среднего профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (занимаемой должности), либо образовательное учреждение высшего образования или среднего профессионального образования и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении;
- ☐ исходя из динамики профессионального роста, в целях создания дополнительных условий для подготовки и проведения аттестации на соответствие первой квалификационной категории, работнику может быть продлён срок настоящей надбавки, но не более чем на 2 года;
- ☐ на работника, в период получения надбавки по пункту 4.3.2., не распространяются условия пункта 4.3.1. настоящего Положения.

4.4. Надбавки, указанные в пунктах 4.1. - 4.3., выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени, учебной нагрузке, объёму другой работы, но не более чем за ставку заработной платы, оклад (должностной оклад).

Премии

4.5. 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 в размере от 500 рублей до 30 тысяч рублей.

4.6. 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 (отрасли, города) мероприятий: смотр, конкурс, олимпиада, спартакиада, выставка, конференция, организация выпускных экзаменов, летнего труда и отдыха обучающихся и других мероприятий.

Премия работнику устанавливается в размере от 500 рублей до 30 тысяч рублей 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.

4.7. 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.

При проведении оценки качества и количества выполненной сотрудником работы для определения размера премии устанавливается минимальный совокупный показатель достижений – 5 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:

№ п/п	Показатели и критерии эффективности работы	Оценка в баллах
1	2	3
Педагогические работники		
1.	Уровень обученности (воспитанности) учащихся	0-30
	- работа педагога в выпускных классах (9,11 классы), подготовка к сдаче ГИА, ЭГЭ;	0-5
	- проведение педагогом дополнительных занятий с одаренными детьми (либо с неуспевающими);	0-10
	- участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах;	0-10
	- работа в классах с высокой наполняемостью обучающихся	0-5
2.	Уровень преподавания	0-15
	- подготовка и проведение внеклассных мероприятий (предметные недели) по плану методического объединения	0-15
3.	Уровень методической работы	0-20
	- обобщение опыта в форме проведения открытых уроков, публикаций, выступлений в методических объединениях, на педсоветах, курсах; участие в очных и заочных конкурсах профессионального мастерства, в проектной деятельности по направлению избранной темы	0-20
4.	Уровень воспитательной работы	0-20
	- организация общешкольных дел, успехи класса в конкурсах, играх, участие в социальных проектах, городских и республиканских мероприятиях;	0-15
	- уровень охвата питанием учащихся	0-5
5.	Уровень исполнительской дисциплины, коммуникативной культуры	0-15
	- безусловное выполнение распоряжений руководителя, ведение документации в рамках трудовой функции работника	0-15
	Итого баллов	100
Заместитель директора по УВР, ВР		
1.	Уровень производственной деятельности	0-30

1	2	3
	- эффективность работы с кадрами: соблюдение сроков аттестации и повышения квалификации работников; организация распространения опыта работы; наставничество - эффективность системы контроля воспитательно-образовательного процесса (планирование, учёт, результат)	0-15 0-15
2.	Уровень профессиональной подготовки	0-10
	- личное участие с выступлениями, публикациями в учреждении, на мероприятиях города, республики из опыта работы	0-15
3.	Уровень оперативности и производственной дисциплины	0-30
	- своевременное выполнение распоряжений руководителя	0-5
	- соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации, определённой должностной инструкцией	0-10
4.	Уровень коммуникативной культуры и делового этикета	0-30
	- отсутствие обоснованных жалоб сторон образовательно-воспитательного процесса, уровень разрешения конфликтов	0-15
	- личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата, в обеспечение эффективной деятельности учреждения	0-15
	Итого баллов	100
Заместитель руководителя по АХР, заведующий хозяйством		
1.	Уровень оперативности	0-30
	- эффективность организации работ для бесперебойного функционирования учреждения	0-20
	- оперативность устранения аварийных ситуаций	0-10
2.	Уровень производственной дисциплины	0-30
	- соблюдение подчинёнными СанПиН, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	0-20
	- отсутствие производственного травматизма	0-10
3.	Уровень исполнительской дисциплины	0-20
	- своевременное выполнение распоряжений руководителя	0-10
	- соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации, определённой должностной инструкцией	0-10
4.	Уровень коммуникативной культуры и делового этикета	0-20
	- отсутствие обоснованных жалоб, уровень разрешения производственных конфликтов	0-10
	- личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата, в обеспечение эффективной деятельности учреждения	0-10
	Итого баллов	100
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал		
1.	Уровень содержания рабочего места и закреплённого участка обслуживания	0-50
	- образцовое содержание закреплённого участка обслуживания, рабочего места, инструментов, инвентаря	0-30
	- оперативность выполнения заявок по устранению технических и других неполадок в рамках трудовой функции	0-20
2.	Уровень исполнительской дисциплины	0-30
	- своевременное выполнение распоряжений руководителя	0-10
	- соблюдение СанПиН, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	0-20
	*образцовое ведение установленной должностной инструкцией документации (для секретаря)	

1	2	3
3.	Уровень коммуникативной культуры и делового этикета	0-20
	- отсутствие обоснованных жалоб на работника	0-10
	- личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе, в обеспечение эффективной деятельности учреждения	0-10

4.8. Премия за долголетний и добросовестный труд в связи с юбилеем работника либо учреждения, профессиональным или государственным праздниками

Премия за долголетний добросовестный труд выплачивается работнику при наступлении события в размере от 500 рублей до двух ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), но не более 30 тысяч рублей единовременно. При определении размера премии учитывается стаж работы в учреждении или в учреждениях образования (суммарно), в том числе в связи с профессиональным или государственным праздниками – не менее одного года, в связи с юбилеем работника или учреждения – не менее 5 лет.

4.8.1. Премия в связи с юбилеем работника.

Настоящая премия выплачивается работнику при достижении следующего возраста:

женщины – 50, 55, 60 лет; мужчины - 50, 60, 65 лет; мужчинам и женщинам – каждые последующие 5 лет работы свыше возраста, установленного российским законодательством для назначения страховой пенсии по старости;

4.8.2. В связи с юбилеем учреждения – 25, 50, 75 лет.

4.8.3. При награждении Почетными грамотами в сфере образования и науки в размере 500 рублей;

4.8.4. В связи с профессиональным и государственным праздниками (День учителя, День защитника Отечества, Международный женский день).

4.9. Премии по пунктам 4.5. – 4.8. не ограничиваются количеством выплат в год, производятся при наличии стимулирующей части фонда оплаты труда, а также экономии базовой части ФОТ учреждения. Конкретный размер премии определяется и устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом мнения профкома.

4.10. Особые условия выплаты премии.

При наличии дисциплинарного взыскания в учётный период установление премии работнику работодателем не рассматривается либо понижается, за исключением премии в связи с юбилеем работника.

Уменьшение размера или отмена премии осуществляется с учётом мнения ВОППО и на основании приказа по учреждению, в котором дается обоснование действий работодателя.

IV. Социальные выплаты

5.1. По заявлению работника при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, а также за счёт средств от иной, 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 единовременно 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);
- ☐ рождение ребенка.

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

V. Заключительные положения

6.1. Выплаты, установленные работнику по настоящему Положению на учебный год (по тарификации) или на любой длительный срок свыше 2 месяцев, могут быть сняты или уменьшены в связи:

- ☐ с окончанием срока действия условий выплаты;
- ☐ с уменьшением объёма или продолжительности работы в указанных сторонами трудового договора условиях;
- ☐ по письменному соглашению сторон договора.

6.2. Все виды выплат, установленных работнику по настоящему Положению, снимаются (изменяются) приказом руководителя с учетом мнения профкома в сроки, определённые частью второй статьи 74 ТК РФ, кроме соглашения сторон ТД.

6.3. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение в течение его действия осуществляется по инициативе представителей работодателя и (или) работников с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.