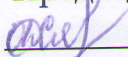
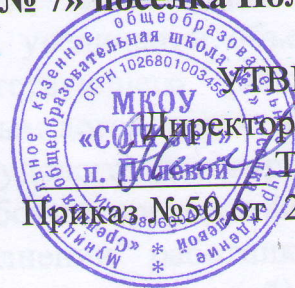


Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 7» поселка Полевой

Согласовано:


Председатель профкома

 Сячина О. Д,  
(протокол №7 от 25.08.2017 г.)



УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

 Т. Е. Новикова  
Приказ №50 от 25.08.2017 г.

## Положение

### о выплатах стимулирующего и компенсирующего характера работникам МКОУ «СОШ №7» п. Полевой

#### I. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Решением Кирсановского районного Совета народных депутатов Тамбовской области от 29.09.2016 № 326 «О Положении об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Кирсановского района», постановлением администрации района от 13.10.2016 № 627 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Кирсановского района», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015г. (протокол № 12) и в целях реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации российского образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности педагогических работников и ответственности за конечные результаты труда.

1.2. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих и компенсационных выплат работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №7» поселка Полевой.

#### II. Выплаты компенсационного характера, основы их установления

Для работников учреждения устанавливаются виды выплат компенсационного характера.

2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») не менее 4%.

2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения; при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»; за выполнение функций классного руководителя, проверку письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения:

- Выплаты за выполнение функций классного руководителя в абсолютной сумме, рассчитанной по ранее действующей методике исходя из 1000 рублей и наполняемости обучающихся в классе в количестве 14 человек. В классах с числом учащихся менее 14 человек размер соответствующей доплаты за классное руководство устанавливается пропорционально количеству обучающихся в классах.

Проверка тетрадей:

- русский язык и литература – до 15%

- математика в размере - до 10 %

- иностранный язык, физика, химия – до 5%

Размеры доплат за проверку письменных работ устанавливаются от ставки с повышающим коэффициентом в соответствии с педагогической нагрузкой.

Ежемесячные доплаты к базовой (повышенной) тарифной ставке, ставке, окладу ( должностному окладу) работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), связанную с образовательным процессом:

- заведование учебными кабинетами - до 5%

- руководство методическими объединениями – до 5 %
- работа с библиотечным фондом учебников – до 5%
- ведение протоколов педсоветов и совещаний при директоре – до 5%
- делопроизводство до 10%
- выполнение функции заместителя директора по учебной работе – до 20%
- выполнение функции заместителя директора по воспитательной работе – до 10%
- председателю первичной профсоюзной организации – до 5%
- ответственному по охране труда – до 5%
- ведение школьного сайта – до 10%
- выполнение особо важных работ и срочных дел – до 20%

### **3. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления**

3.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;  
 выплата за эффективность педагогической деятельности;  
 выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет в системе образования;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ.

3.2 Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения в трудовых договорах.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения в соответствии с Положением о критериях оценки эффективности деятельности работников МКОУ «СОШ №7» п. Полевой.

3.4. Надбавка за стаж непрерывной педагогической работы предоставляется работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время фактической непрерывной работы в образовательных учреждениях;  
 время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;  
 время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж непрерывной работы	Размеры выплаты (%)
До 3 лет	До 5
От 3 до 5 лет	До 10
От 5 до 10 лет	До 15
От 10 до 15 лет	До 20
От 15 и более	До 30

Надбавка за стаж непрерывной работы производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника) в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

3.5. В случае если у работника учреждения право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

3.6. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- подготовка объектов к учебному году;
- устранение последствий аварий;
- участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;
- соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;
- другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным

актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

3.7. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

3.8. В целях социальной поддержки работников может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на лечение и медикаменты, на погребение работника или его ближайших родственников (мать, отец, дети) и прочие нужды, в размере одного месячного оклада с повышающим коэффициентом, в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет и более) в размере одного месячного оклада.

#### 4. Доплаты и надбавки, установленные работникам учреждения в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

#### 5. Сроки действия настоящего Положения

Настоящее Положение о стимулирующих выплатах может быть дополнено и изменено.

С Положением ознакомлены:

*Абрамова* Абрамова Л. В.  
*Давыдов* Давыдов М. Ю.  
*Нечаева* Нечаева Т. А.  
*Совзиханова* Совзиханова Н. М.  
*Сячина* Сячина О. Д.  
*Федорова* Федорова Л. Н.  
*Милехин* Милехин В. И.

1.10.2019г. *Семенов* Семенов А.Н.