Согласовано: Согласовано: Утверждаю:

Начальник УО Комиссия по трудовым Директор школы МОУ

спорам МОУ «СОШ» «СОШ» с. Подъельск

с.Подъельск

Ю.А.Савина \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.И. Королева \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Ю. Осипов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера**

**МОУ «Средняя общеобразовательная школа» с. Подъельск**

1. Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера составлено на  
основании следующих законодательных нормативных актов:

* Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 196-ФЗ;
* Закон РФ от 10.07.1992 года №3266-1 «Об образовании»;
* Закон РК от 06.10.2006 года № 92-РЗ «Об образовании»;
* Постановление № 2209 от 24.11.2007 года Главы администрации муниципального района «Корткеросский».
* Постановление №1661 от 26.09.2008г.

2. Настоящее Положение определяет назначения выплат компенсационного стимулирующего характера МОУ «СОШ» с. Подъельск.

3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся в целях повышения усиления заинтересованности руководителей, педагогов и работников школы в  
повышении эффективности труда, улучшения качества образовательного процесса, росте квалификации, творческой активности работников.

4. Назначение выплат компенсационного и стимулирующего характера осуществляется на  
основании следующих критериев:

* исполнение и соблюдение требований законодательства;
* исполнение и соблюдение должностных обязанностей;
* эффективность управленческой и педагогической деятельности;
* сохранение здоровья обучающихся;
* качество и общедоступность общего образования;
* воспитательная и внеучебная деятельность;
* обеспечение условий безопасности;
* финансово-хозяйственная деятельность;
* социальное партнерство;
* инновационная деятельность; *\*
* кадровое обеспечение.

5. Положение утверждается приказом директора МОУ «СОШ» с. Подъельск.

6. Конкретные размеры надбавок работникам МОУ «СОШ» с. Подъельск устанавливаются: Компенсационного характера - за предыдущий период — учебный год;

- при проведении тарификации; Стимулирующего характера - ежемесячно.

7. Для установления надбавок компенсационного и стимулирующего характера создается  
Комиссия в составе, утвержденном приказом директора МОУ «СОШ» с. Подъельск.

1. Надбавки могут быть изменены по решению Комиссии в течение учебного года.
2. Выплаты стимулирующего характера производятся за счет и в пределах средств фонда стимулирующих доплат образовательного учреждения.

10. Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии, в том числе по фонду компенсационных выплат.

11. Премиальные выплаты производятся в абсолютных величинах или в процентах к окладу.

**ВЫПЛАТЫ**

**компенсационного характера**

**работникам МОУ «СОШ» с. Подъельск**

1. Выплатами компенсационного характера являются:

1. доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
2. доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;
3. доплаты молодым специалистам учреждений образования.

2. Доплаты работникам школы за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации к должностным окладам (ставкам заработной платы) в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование работ | Размер доплат, в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное  время (в период с 22 часов до 6 часов утра) | не менее 35  (часовой тарифной ставки  (должностного оклада) |
| 2 | На работах с тяжелыми и вредными условиями труда « На работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда (В соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными  условиями труда, на которых устанавливаются доплаты  рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и  вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями  труда (Приказ Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. №  579) | до 12  до 24  (по результатам  аттестации рабочих  мест за время фактической занятости в таких условиях) |

3. Доплаты работникам учреждений образования за работу, нe входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам (ставкам  
заработной платы) в следующих размерах:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | | Наименование работ | Размер доплат, в  процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) |
| 1 | 2 | | 3 |
| 1. | Учителям, преподавателям образовательных учреждений за классное руководство (руководство группой) при условии отсутствия в штатном расписании должности классного' воспитателя \*\* | | до 25 |
| 2 | Педагогическим работникам за проведение внеклассной  работы, в том числе по физическому воспитанию, в  учреждениях образования, имеющих следующее количество  классов:  от 3 до 10 классов  от 11 до 19 классов | | до 15  до 30 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *1* | *2* | *3* |
|  | (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности педагога дополнительного образования, инструктора по физкультуре, руководителя физвоспитания) |  |
| 3. | Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей  1-5 обучающихся, *\*  6-13 обучающихся,  14 обучающихся и более;  (доплата устанавливается пропорционально объему учебной  нагрузки) | до 5 до 10 до 15 |
| 4. | Учителям, преподавателям за проверку письменных работ *по -*  *русскому языку, литературе*  1-5 обучающихся,  6-9 обучающихся,  10-13 обучающихся,  14 и более обучающихся;  - *математике* 1-5 обучающихся, 6-9 обучающихся, 10 —13 обучающихся, 14 и более обучающихся;  - *иностранному языку, коми языку, черчению, физике, химии* 1-5 обучающихся,  6-13 обучающихся,  14 и более обучающихся;  - *по остальным предметам*  1-5 обучающихся,  6-13 обучающихся,  14 и более обучающихся;  (доплата устанавливается пропорционально объему учебной  нагрузки) | до 5 до 15 до 20 до 25  до 5  до 10 до 15 до 20  до 5 до 10  до 15  до 2,5  до 5  до 10 |
| 5. | За обслуживание вычислительной техники учителю, на которого возложено заведование кабинетом информатики и вычислительной техники, за каждый работающий компьютер при условии отсутствия в штатном расписании должности лаборанта, техника, инженера (по вычислительной технике) | 1 |
| 6. | За заведование учебными кабинетами (лабораториями,  мастерскими), учебно-консультативными пунктами, интернатами  при школе:  в общеобразовательных учреждениях  (доплата производится при условии отсутствия в штатном  расписании соответствующей должности руководителя  структурного подразделения, мастера производственного  обучения;  доплата за заведование учебными мастерскими в  общеобразовательных учреждениях производится одному  работнику вне зависимости от количества учебных мастерских) | до 10 |
| 7. | Педагогическим работникам учреждений образования за заведование учебно-опытными участками, теплицами,  парниковыми хозяйствами, подсобными хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами, автодромами, трактодромами (доплата за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми и подсобными хозяйствами устанавливается на период проведения сельскохозяйственных работ) | до 15 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *1* | 2 | *3* |
| 8. | За руководство методическими, цикловыми, предметными комиссиями, методическими объединениями:  - районным методическим объединением;  - кустовым методическим объединением;  - методическим объединением учреждения  - работникам образовательных учреждений за работу в аттестационных комиссиях(район, республика)  (доплата за работу в аттестационных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии) | до 15  до 10  до 5  до 15 |
| 9. | Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных учреждениях, имеющих: 6-12 классов  (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по труду) | до 20 |
| 10. | За ведение делопроизводства, за работу с архивом учреждения, за выполнение обязанностей начальника штаба гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций и/или уполномоченного по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: делопроизводителя, документов еда, заведующего архивом, архивариуса, секретаря, руководителя структурного подразделения, преподавателя-организатора (основы » безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) | до 10 |
| 11. | За работу с библиотечным фондом в зависимости от количества  экземпляров:  от 200 до 800 экз.  от 801 до 2000 экз.  от 2001 до 3500 экз.  свыше 3500 экз.  (доплата производится при условии отсутствия в штатном  расписании должности библиотекаря) | 5  10 15 20 |
| 12. | За выполнение административно-хозяйственных функций  (доплата производится при условии отсутствия в штатом  Расписании должности заместителя директора по;  административно-хозяйственной работе, заведующего  хозяйством) | до 15 |
| 13. | Специалистам и работникам образовательных учреждений за  организацию питания учащихся (воспитанников)  (доплата производится при условии отсутствия в щтатном  расписании должностей работников кухни)' | до 15 |
| 14. | Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательному учреждению и обратно | до 10 |
| 15. | Водителям автотранспортных средств за техническое обслуживание автотранспортных средств (доплата производится при условии отсутствия в щтате учреждения должности механика) | до 50 |

*Примечания:*

\* Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установлены, устанавливаются руководителями учреждений образования в зависимости от объема работы значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.  
\*\*\* Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей и письменных работ педагогически работникам образовательных учреждений, реализующих образовательные программ начального общего основного общего и среднего (полного) общего образования устанавливаются в размерах предусмотренных настоящей таблицей, в классах с наполняемость не менее наполняемости установленной для образовательных учреждений соответствующим типовыми положениями об образовательных учреждениях, либо в классе q наполняемостью 1 человек и более в общеобразовательных учреждениях, младшего школьного возраста расположенных в сельской местности. В классах с меньшей наполняемостью размер доплаты уменьшается пропорциональному количеству обучающихся в классе.

4. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в государственные учреждения, образования Республики Коми, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах: .Категории молодых специалистов Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы).

|  |  |
| --- | --- |
| Категории молодых специалистов | Размер доплат,  в Процентах должностному окладу (ставке заработной платы) |
|  |
|  |
|  |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
| *1* | *2* |
| Молодым специалистам:  имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования, расположенные в сельских населенных пунктах  имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу в учреждения образования, расположенные в сельских населенных пунктах. | 50  55 |

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются граждане Российской Федерации в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, впервые поступившие на работу в соответствии с полученной специальностью и заключившие трудовой договор с муниципальными учреждениями образования муниципального района «Корткеросский» на срок не менее трех лет.

5. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 6 и 7 настоящего приложения.

6. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в учреждения образования, началом исчисление трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 7 настоящего раздела.

7. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации вкачестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

8. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении по очной (дневной) форме с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

**ВЫПЛАТЫ**

**стимулирующего характера работникам**

**МОУ «СОШ» с. Подъельск**

**1**. Выплаты стимулирующего характера направляются на премирование работников по результатам работы за определенный период (месяц, квартал, год), к профессиональным праздникам, юбилейным датам, на оказание материальной помощи, а также на выплату надбавок за высокую результативность и качество работы, напряженность и интенсивность труда, в том числе устанавливаемых в соответствии с пунктами 3 и 4 настоящего положения. Размеры премий, материальной помощи, а также надбавок за высокую результативность и качество работы, напряженность и интенсивность труда определяются МОУ «COШ» с. Подъельск самостоятельно в пределах средств, направленных на оплату труда, и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте.

1. Руководителям муниципальных учреждений образования муниципального района «Корткеросский» выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с положением, утвержденным Управлением образованием администрации муниципального района «Корткеросский».
2. Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам устанавливаются надбавки за высокую результативность и качество работы, напряженность и интенсивность труда к должностному окладу в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Размер надбавок, в процентах к должностному окладу |
|  | Руководитель (директор, начальник, заведующий) | До 200 |
| 2. | Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования, главный бухгалтер) | До 180 |

Конкретные размеры надбавок за высокую результативность и качество работы, напряженность и интенсивность труда руководителям муниципальных учреждений образования муниципального района «Корткеросский» устанавливаются приказом руководителя Управления образованием администрации муниципального района «Корткеросский».

Конкретные размеры надбавок за высокую результативность и качество работы, напряженность  
и интенсивность труда заместителям руководителя, главным бухгалтерам муниципальных учреждений  
образования муниципального района «Корткеросский» устанавливаются приказом руководителя  
учреждения.

Конкретные размеры надбавок за высокую результативность и качество работы, напряженность  
и интенсивность труда педагогическим и другим работникам школы устанавливаются приказом  
руководителя.

Надбавки за высокую результативность и качество работы, напряженность и интенсивность  
труда руководителям, заместителям руководителя, педагогам, работникам устанавливаются в пределах  
утвержденного планового фонда оплаты труда школы.

**4.Формы и размеры выплат стимулирующего характера.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Виды выплат | Количество | Проценты |
| 1. | За высокие показатели качества обученности и 'воспитанности выпускников ( по итогам года и выпускных экзаменов) | 1 раз в год | До 10% |
| 2. | За внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий | 2 раза в год | до 15% |
| 3. | За подготовку призеров предметных олимпиад, творческих конкурсов, конференций, спортивных соревнований на уровне:  - муниципальном  - республиканском | По итогам  **i** | до20% до 30% |
| 4. | За активное участие в методической работе:  - участие в ЕМД  - участие в районных педчтениях, конференциях  - участие в республиканских конференциях  - творческих конкурсах  - проведение открытых уроках для КМО, РМО  - работу в МС школы, района | 1 раз в год | до 10% до 10% до 20% до 30% до 10% до 10% |
| 5. | За участие в разработке и реализации авторских программ (учебно-воспитательных) | 2 раза в год | до 30% |
| 6. | За качественное, творческое проведение кружковой работы | 1 раз в год | до 20% |
| 7. | За работу не входящую в круг основных должностных обязанностей, расширение сферы деятельности (персоналу школы) | ежемесячно | до50% |
| 8 | За напряженность и интенсивность труда связанную с большим объемом работ (персоналу школы) | ежемесячно | до, 20% |
| 9. | За выполнение работ не входящих в круг основных должностных обязанностей, расширение сферы деятельности педагогических работников:  - За организацию работы музея;  - За работу по сбору документации, оформлению и отчету по бесплатному питанию;  - За ведение табеля учета рабочего времени;  - Ответственному за оформление школы;  - За ведение бухгалтерского учета  - За работу по оформлению документации по льготам по коммунальным услугам '  - За организацию отслеживания ежегодного медосмотра, санминимума, флюорографии в соответствии стандартам;  - За работу с книжным фондом учебников;  - За работу по оформлению аттестатов выпускников; | **>**  Раз в четверть  ежемесячно  ежемесячно  раз в четверть ежемесячно по мере необходимости  2 раза в год  3 раза в год  2 раза год  1 раз в год | до 10%  до 10%  до 10% до 10% до 10%  до 10%  до 10%  до 10% до 10% |
| 10. | За работу в малокомплектном классе |  | до 3% |

**5. Надбавки педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливаются за высокую результативность и качество работы по следующим, показателям, соответствующим утвержденным критериям:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Надбавки в соответствии с показателями деятельности образовательного учреждения |  |
| 1. | Исполнение требований законодательства, уровень квалификации | 2% |
| 2. | Исполнение должностных обязанностей, учебно-программное обеспечение | 2% |
| 3. | Надбавки за результативность работы по повышению качества образовательного процесса. | 2% |
| 3.1. | Освоение государственных общеобразовательных стандартов: - позитивная динамика учебных достижений (по итогам учебного года) Стабильность или рост качества обучения  • На уровне прошлого года  • Выше уровня прошлого учебного года  • Выше среднего показателя по району  Результаты итоговой аттестации  • Выше уровня прошлого года  • Выше значения среднего показателя по району | 1%  2%  1%  2% |
| 3.2 | Позитивные результаты воспитательной и внеучебной деятельности:  - обоснование цели воспитательной работы, наличие и реализация перспективного плана воспитательной работы в классе, достижение  поставленной цели воспитательной работы, положительная динамика.  - отсутствие, снижение кол-ва уч-ся, состоящих на учете в КПДН подготовка и проведение внеклассных мероприятий по предмету  - участие обучающихся (класса) во внеучебной деятельности | 2%  1%  1% |
| 3.3. | Сохранение здоровья обучающихся:  проведение мероприятий по профилактике вредных привычек, мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья уч-ся | 1% |
| 3.4. | Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:  - освоение и введение в образовательный процесс современного  учебного оборудования и средств обучения, применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий, использование в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий;  - соблюдение противопожарных санитарно-гигиенических, технико- безопасных требований, образцовое содержание учебного кабинета. | 1%  1% |
| 3.5 | Социальное партнерство:  - участие в организации и проведении мероприятий, повышающих, авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;  - участие в налаживании сетевого взаимодействия и горизонтальных связей с иными образовательными структурами. | 1%  1% |
| 3.6 | Инновационная деятельность:  - освоение и использование в образовательном процессе современных образовательных технологий, методик обучения, активное | использование информационных технологий,  - участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение | 2%  5% |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | программ углубленного и расширенного изучения предметов;  - количество и уровень публикаций в научно-практических изданиях, сборниках;  - разработка и использование общественно признанной авторской методики, программы;  - участие в реализации программы развития школы (разработчик и активный исполнитель); количество и результативность участия в мероприятиях, повышающих имидж школы (профессиональных конкурсах, смотрах, выставках, семинарах, научно — практических конференциях различного уровня, обобщение и распространение собственного педагогического опыта и т.д.) | 5%  5%  5% |
| 3.7 | за выслугу лет:  - свыше 1 года ;  - от 5 до 10 лет;  - от 10 до 15 лет;  - свыше 15 лет; | 5%  10%  15%  20% |
| 3.8 | За качество работы (звания и степени):  - заслуженный учитель РФ;  - отличник образования;  - почетная грамота РФ;  - грамота РФ. | До 20 % |
| 4. | **Разовые выплаты стимулирующего характера:** |  |
| 4.1. | Результативность участия обучающихся и воспитанников в предметных олимпиадах, смотрах, конкурсах, фестивалях, конференциях, соревнованиях различного уровня:  • 1 место муниципального уровня  1 место республиканского уровня  1 место всероссийского уровня  •2-3 место муниципального уровня  2 -3 место муниципального уровня  2-3 место всероссийского уровня | 3%  4%  5%  2%  2%  3% |
| 4.2 | Участие педагогических работников, образовательных учреждений в профессиональных конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях, семинарах, выставках разного уровня  • муниципального уровня  • республиканского уровня  • всероссийского уровня | 3%  4%  5% |
| **Заместителям директора:**   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **№** | **Критерии** | **Периодичность** | **Максимальный процент надбавки** | | 1. | Своевременное выполнение плана внутришкольного контроля | В течение года | До 50% | | 2. | Организация работы по распространению инновационного опыиа | В течение года | До 30% | | 3. | Полнота и качество отчетной документации | В течение года | До 30% | | 4. | Информационное освещение деятельности ОУ | В течение года | До 30% | | 5. | качество составления аналитических справок в соответствии с требованиями делпроизводства | В течение года | До 50% | | 6. | организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы | В течение года | До 30% | | 7. | Качественное проведение государственной итоговой аттестации | В течение года | До 30% | |  |  |  |  | | | |

**Бухгалтеру:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии** | **Периодичность** | **Максимальный процент надбавки** |
| 1. | За высокий профессионализм и формирование эффективной финансовой и экономической политики.  За организацию работы по привлечению внебюджетных средств, проходящих по смете доходов и расходов учреждения (участвующим в работе по привлечению внебюджетных средств). | В течение года | До 50% |
| 2. | Своевременность и качество предоставления и ведения отчётной документации. | В течение года | До 30% |
| 3. | Своевременное и оперативное освоение денежных средств. | В течение года | До 30% |
| 4. | Организация своевременного инвентарного учёта имущества учреждения. | 2 раза в год | До 30% |

**Надбавки за выслугу лет:**

Устанавливаются руководителю, специалистам, служащим и младшим воспитателям МОУ «СОШ» с. Подъельск в следующих размерах:

1. Свыше 1 года – 5%;
2. От 5 до 10 лет – 10%;
3. От 10 до 15 лет – 15%;
4. Свыше 15 лет – 20%.