Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Ревякинская средняя школа»
Ясногорского района Тульской области

ПРИНЯТО	УТВЕРЖДАЮ
на общем собрании работников	(приказ от 01.09.2015 № 58 / 20)
(протокол № 1 от 01.09.2015 г.).	Директор МОУ «Ревякинская
Председатель профсоюзного	средняя школа»:
комитета:	_____ Ю.В. Истратова
_____ Г.Н. Кузина	

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Ревякинская средняя школа» Ясногорского района Тульской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Ревякинская средняя школа» Ясногорского района Тульской области (далее – Положение), регламентирует порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального общеобразовательного учреждения "Ревякинская средняя школа" Ясногорского района Тульской области (далее соответственно – Организации, работники).

1.2. Положение распространяется на Организацию независимо от ведомственной принадлежности, если соответствующие вопросы не урегулированы иными нормативными правовыми актами Тульской области, Ясногорского района.

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.1. Работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
2.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.
Работодатель по согласованию с представительным органом работников принимает локальные нормативные акты, устанавливающие конкретный размер выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам Организации, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

2.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4. Повышенная оплата за работу в ночное время по сравнению с работой в нормальных условиях производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере не менее 35 процентов оклада, должностного оклада, ставки.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2.5. Перечень должностей работников Организации для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты в порядке, предусмотренным трудовым законодательством.

2.6. Расчет части оклада, должностного оклада, ставки за час работы определяется путем деления оклада, должностного оклада, ставки работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

2.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливается приказом по Организации, в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.10. Перечень и размеры выплат компенсационного характера:

- За классное руководство в классе образовательного учреждения, расположенного в сельской местности, с наполняемостью 14 человек и более - в размере 2000 рублей; за классное руководство в классах с меньшей наполняемостью расчет размера оплаты осуществлять с учетом уменьшения пропорционально численности обучающихся.
- За вредные условия труда учителю химии в 8 классах – 4 %, в 9 - 11 классах – 8 % от должностного оклада.
- Учителям химии, физики, информатики при работе без лаборанта – до 25 %.
- За вредные условия труда при практической работе на компьютерах – 12 % от должностного оклада.
- Повару за вредные условия труда (работа у горячих плит) – 12 % от занимаемых ставок.
- Сторожам за работу в ночное время – 35 % от должностного оклада.
- Уборщикам служебных помещений за уборку каждого туалета – до 30 %.
- Уборщикам служебных помещений за вредные условия труда при работе с моющими и дезинфицирующими средствами - 10 % от должностного оклада.
- Молодым специалистам – 20-40 % ставки, 50 % - если диплом с отличием.
- Работникам образования, награжденным знаками «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ», работникам образования, имеющим звание «Заслуженный учитель РФ» - в соответствии с законодательством.

- Выплаты компенсационного характера за проверку письменных работ обучающихся:
  - Учителям 1- 4 классов – 15 %.

- Учителям 5 – 11 классов за проверку письменных работ обучающихся по русскому языку, литературе и математике (включая индивидуальные занятия, курсы по выбору, элективные предметы) – 15 %.

- Учителям 5 – 11 классов за проверку письменных работ обучающихся по химии, физике, биологии, истории, обществознанию, экономике, географии, иностранному языку, черчению, информатике, природоведению – 10 %.

- Учителям за заведование учебными мастерскими, учебными кабинетами, включая школьный музей (при наличии документа о паспортизации музея), и кабинетами, закрепленными за классными руководителями (классными комнатами) – 5 - 25 %.

- Уборщикам служебных помещений, гардеробщице за дежурство на этаже – до 50 %.

- Учителям за руководство методическими, цикловыми, предметными комиссиями, методическими объединениями и т.д. – до 15 %.

- Учителю биологии за организацию «живого уголка» и уход за животными – 4 % от ставки.

- Сторожам за кормление животных в выходные и праздничные дни – до 4 % от ставки.

- Ответственному за использование Интернета и ограничение доступа – 3,5 % от должностного оклада.

- Учителям, руководителям объединений дополнительного образования за ведение дополнительных направлений образовательного процесса в школе (организация юнкоровской работы, организация деятельности школьного театра, организация внеурочной работы по информатике и т.д. в зависимости от производственной необходимости) – до 50 %.

- Учителям за работу с детьми из социально неблагополучных семей – до 10 %.

- Председателю профкома – 20 % от должностного оклада (на основании трехстороннего соглашения главы муниципального образования Ясногорский район, начальника Управления по образованию, культуре и молодежной политике и председателя районной профсоюзной организации педагогических работников).

- Уполномоченному по охране труда – 20 % от должностного оклада (на основании трехстороннего соглашения главы муниципального образования Ясногорский район, начальника Управления по образованию, культуре и молодежной политике и председателя районной профсоюзной организации педагогических работников).

- Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками - до 25 %.

- Работникам, ответственным за организацию горячего питания – до 25 %.

- Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно - полезного, производительного труда и профориентацию в школе - до 30 %.

- Учителям и другим работникам за ведение делопроизводства и ведение архива - до 20 %.

- Работникам образовательных учреждений (в том числе библиотекарям) за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников - до 25 %.

- Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (при подвозе на школьном автобусе) - до 20 %.

- Учителям за участие в подготовке и проведении государственной (итоговой) аттестации обучающихся, освоивших образовательные программы основного общего образования, с участием территориальной экзаменационной комиссии – до 20 %.

- Учителям за работу в условиях малокомплектной школы в размере 40 % от должностного оклада.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в Организации устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за качество выполняемой работы;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Организации, с учетом решения комиссии по стимулированию работников, созданной в Организации, в следующем порядке:
заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;
руководителям структурных подразделений Организации, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, – по представлению заместителей руководителя Организации;
другим работникам, занятым в структурных подразделениях Организации, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Организации.
Установление выплат стимулирующего характера работникам Организаций осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организаций, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

3.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.
При назначении следует учитывать:
успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
своевременность и полноту подготовки отчетности.
3.3. Премия за качество выполняемой работы устанавливается работникам при:
соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;
отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации.
3.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:
интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);
обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Организации;
организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Организации;
непосредственное участие в реализации национальных проектов.

3.5. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов. Размер выплат стимулирующего характера, начисляемых работникам, не ограничивается и зависит от личного вклада в деятельность коллектива. Размер выплаты определяется в индивидуальном порядке. Выплаты стимулирующего характера начисляются в определенном процентном соотношении к должностному окладу. Возможно установление выплат в твердом суммовом выражении. Размеры выплат работникам определяются в зависимости от степени повышения личных результатов по сравнению с теми, которые характерны для большинства работников (с применением бально-рейтинговой системы оценки деятельности работников, если это возможно).
3.6. Механизм распределения выплат стимулирующего характера, механизм рейтинговой оценки и содержание оценочных листов определяется комиссией по стимулированию работников школы, обсуждается на общем собрании работников и, с учетом внесенных поправок, утверждается директором.

3.7. Рейтинговая оценка представляет собой сумму баллов, начисляемых работнику за достижения по различным показателям. Конкретные показатели (критерии) оценки

эффективности труда отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников. Весомость каждого показателя определяется коэффициентом, выраженным в баллах.

3.8. До 19 числа последнего месяца каждой четверти учебного года каждый работник производит самооценку продуктивности деятельности за отработанные месяца и вносит ее в оценочные листы.

3.9. Оценочные листы, сданные после указанного срока, к рассмотрению не принимаются.

3.10. Ответственность за достоверность сведений, представленных в оценочных листах, несут работники, осуществляющие заполнение оценочных листов по результатам самооценки и заместитель директора либо заведующий хозяйством, отвечающий за соответствующее направление деятельности.

3.11. Контроль достоверности и своевременности подачи сведений для проведения рейтинговой оценки осуществляется заместителем директора либо заведующим хозяйством, отвечающим за соответствующее направление деятельности.

3.12. На основании полученных исходных данных осуществляется рейтинговая оценка по критериям, представленным в оценочных листах. Подведение итогов и распределение работников по позициям рейтинга осуществляет комиссия по стимулированию работников школы. Стоимость каждого балла в денежном эквиваленте определяется комиссией по стимулированию работников школы в зависимости от имеющегося объема бюджетных ассигнований и степени значимости конкретного показателя для Организации.

3.13. В случае невозможности использования бально-рейтинговой системы оценки деятельности работников по объективным причинам, механизм распределения выплат стимулирующего характера определяется комиссией по стимулированию работников школы индивидуально в каждом конкретном случае.
3.14. Классным руководителям помимо выплат компенсационного характера возможно назначение ежемесячной выплаты стимулирующего характера за активный творческий подход к организации деятельности классного коллектива и индивидуальную работу с каждым учащимся.

4. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке

4.1. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер.
4.2. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам образования Организации не носит обязательный характер.
4.3. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке – до 3,0.
4.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке принимает руководитель Организации, с учетом решения комиссии по стимулированию работников.
4.5. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года.

5. Заключительные положения

5.1. Право инициативы по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера предоставляется директору школы, заместителям директора, членам комиссии по стимулированию работников школы.

3.7. Установление выплат компенсационного и стимулирующего характера оформляется приказом директора школы.

5.3. Контроль за правильным и объективным практическим применением Положения осуществляет комиссия по стимулированию работников школы.

5.4. Комиссия по стимулированию работников школы имеет право вносить изменения в Положение, не противоречащие действующему законодательству.

5.5. При возникновении конфликтов при назначении различных видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, спорные вопросы решаются на общем собрании работников школы.

5.6. Снятие (уменьшение размера) выплат осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия выплат;
- снижение качества работы, за которую были определены выплаты;
- изменение условий работы, за которую были определены выплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем, не могли быть осуществлены дополнительные работы, определённые при установлении выплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определённое при установлении выплат;
- нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе), а также наличие обоснованных жалоб родителей на действия педагога или другого работника школы.

С локальным нормативным актом ознакомлены:

Барникова Валентина Алексеевна.
Веденкина Валентина Алексеевна
Ашакова Татьяна Дмитриевна
Авдеева Татьяна Лаврентьевна
Андрейчук Елена Игоревна
Антонова Ольга Анатольевна
Аристархова Людмила Ивановна
Архиреев Николай Михайлович
Блохнова Вера Валентиновна
Бывших Раиса Ивановна
Гаврикова Ольга Ивановна
Григорова Галина Михайловна
Дагаева Татьяна Ивановна
Карелина Нина Николаевна
Киреева Людмила Юрьевна
Конушкина Лидия Владимировна
Крупина Вера Николаевна
Кузина Галина Николаевна
Кузина Наталья Вячеславовна
Кузнецова Наталья Геннадиевна
Михеева Тамара Николаевна
Наумова Инна Николаевна
Рослова Людмила Николаевна
Рыженкова Лариса Алексеевна
Федотова Мария Николаевна
Харитонова Валентина Александровна
Щербакова Галина Михайловна
Веденеева Надежда Николаевна
Белова Вера Владимировна
Глухова Эльза Мартыновна
Евстегнеева Нина Васильевна
Ермилов Александр Владимирович
Жукова Ирина Александровна
Карпов Сергей Викторович
Катанова Людмила Викторовна
Шамардина Ольга Ивановна
Кирильцев Виктор Петрович
Кудрявцева Валентина Ивановна
Лисенкова Наталья Евгеньевна
Лыжина Вера Владимировна
Хрусталева Людмила Алексеевна
Чубасова Надежда Алексеевна
Шамордина Оксана Игоревна

Прошнуровано, пронумеровано _____
7 (семь) _____ листа (ов).

Директор МОУ «Ревякинская средняя школа»:
_____ Ю.В. Истратова