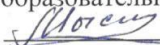


ПРИЛОЖЕНИЕ № 5 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
муниципального общеобразовательного учреждения  
«Климовская основная общеобразовательная школа»

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор школы:  
 Л.В. Хмель.  
Приказ № 31 от 30. 08. 2022 г.



«СОГЛАСОВАНО»  
с профессиональным союзом работников  
ОУ образовательного учреждения  
 Б. Н. Мысин.  
30. 08. 2022 г.

**Положение**  
о порядке установления доплат и надбавок работникам  
муниципального образовательного учреждения  
«Климовская основная общеобразовательная школа»  
Ясногорского района Тульской области.  
в 2022/2023 учебном году

с. Климовское.

2022 г.

## Общие положения

1. Настоящее положение определяет цель – усиление материальной заинтересованности работников.

Настоящее Положение (далее - Положение) о выплатах стимулирующего характера работникам МОУ «Климовская ООШ» (далее - Учреждение) является локальным нормативным актом Учреждения и разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Тульской области от 23.05.2014 г. № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность», «Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций Ясногорского района, осуществляющих образовательную деятельность», каждый работник имеет право на установление доплат и надбавок к заработной плате на основе настоящего Положения.

2. Работникам школы устанавливаются:

1) Выплаты компенсационного характера:

- за работу с неблагоприятными условиями труда;
- при совмещении профессий (должностей);
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- увеличение объёма выполненной работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу не входящую в круг должностных обязанностей (классное руководство, проверка тетрадей, заведование учебным кабинетом, за ведение электронного журнала и т.д).
- за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

2) Выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).
- ✓ 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 полноту подготовки отчётности.
- премия за качество выполненной работы:
- ✓ соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- ✓ соблюдение установленных сроков выполнения работ (услуг);
- ✓ отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- ✓ качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы.
- премия за интенсивность и высокие результаты работы:
- ✓ интенсивность и напряжённость работы (количество проведённых исследований, мероприятий и пр.).
- ✓ обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб школы;
- ✓ организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета школы;
- ✓ непосредственное участие в реализации национальных проектов.

3) Надбавки за специфику работы.

4) За нагрудные знаки и почётные звания (педагогическим работникам).

3. Надбавки к должностному окладу директора школы устанавливаются приказом Управления по социальным вопросам администрации МО Ясногорский район.

4. Размеры доплат за дополнительную работу и надбавок за качественные показатели работы максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются в зависимости от выполнения работниками дополнительного объема работ или их качества, продуктивности и результативности деятельности работника.

Размер доплат устанавливается в процентах от должностного оклада, либо в денежном выражении.

5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера выплачиваются из фонда доплат и надбавок к оплате труда работников школы, который составляет не менее 25 % фонда оплаты труда.

6. Регулирование порядка установления размеров доплат и надбавок в пределах выделенных средств осуществляется в школе настоящим Положением и закреплено в коллективном договоре.

7. Вопросы, связанные с установлением доплат и надбавок на основе настоящего Положения, решаются администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом (профкомом).

8. Настоящее Положение утверждается директором школы по согласованию с выборным профсоюзным органом (профсоюзным комитетом) ст. 83 КЗоТ РФ.

## **Порядок установления доплат стимулирующего характера**

1. Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются на основании перечня дополнительных видов работ, которые определяются на основе и в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками по должностям работников школы. Доплаты устанавливаются на весь период выполнения дополнительных видов работ.

2. Настоящим Положением устанавливается следующий перечень дополнительных видов работ для различных категорий работников школы, а также размер доплат:

а) Виды дополнительных работ для педагогических работников:

- за проверку тетрадей

в начальных классах:

- русский язык и литература – 15 % (проверяется каждый день);

- окружающий мир, математика, родной язык, родная литература 10%.

в старших классах (в 5,6 классах проверяется каждый день, в 7,8 классах – через день, в 9 классе раз в неделю):

по русскому языку и литературе – 15%

по математике, алгебре, геометрии, родному языку и литературе, иностранному языку, физике, химии, биологии, географии, истории, обществознанию, информатике - 10 %

- за классное руководство – в размере 5000 руб. согласно Постановлению Правительства РФ от 04.04.2020 года № 448 «О внесении изменений в государственную программу РФ «Развитие образования»;

- за работу с учащимися ОВЗ при инклюзивном обучении 2% за 1 час работы в соответствии с учебным планом;

- за исполнение обязанностей заместителя директора по учебной работе – до 60%;

- за исполнение обязанностей заместителя директора по воспитательной работе – до 60%;

- за работу с детьми из социально неблагополучных семей (посещение учащихся на дому, работа с родителями, активное вовлечение учащихся во внеурочную деятельность) – до 20 %;

- за заведование учебными кабинетами (ведение документации, охрана труда, чистота и порядок, сохранность и ремонт инвентаря, план развития кабинета, смена оформления кабинета не реже одного раза в четверть, выполнение требований СанПиН (по смотру кабинетов 1 раз в четверть)) – до 20%;

- за работу с детской организацией – до 20%;

- за организацию работы по волонтерскому движению, РДШ, Юнармии – до 20%;

- за работу администратора в АИС. Сетевой город – 40%;

- за ведение делопроизводства/исполнение обязанностей секретаря – 60%;

- за исполнение обязанностей контрактного управляющего – 80%;

- за заведование мастерскими – до 20%;

- за заведование спортивным залом – до 20%;

- за работу по охране труда до 10%;

- за ведение сайта, ежемесячное его обновление и размещение информации на сервере – 50%;
- за качественное и своевременное заполнение автоматизированных мониторинговых программ до 40%;
- за оформительскую деятельность – до 20%;
- за ведение отчетности по питанию – до 60%;
- за наставничество – до 12%;
- за работу с совмещенными классами до 30 %

**Разовые выплаты:**

- за участие в проведении ремонтных работ при подготовке школы к новому учебному году – в денежном выражении;
- разработка программ, планов их реализации, положений по учебной и воспитательной работе – до 20%;
- за экспериментально-методическую работу от 5 до 20% (открытые уроки, мастер-классы, выступления на методическом объединении (на школьном и районном уровне).

б) Виды дополнительных работ для учебно-вспомогательного и технического персонала:

- расширение зоны обслуживания и совмещения профессий по вакантным должностям – 50 %;
- транспортные услуги, выполнение погрузочно-разгрузочных работ – в денежном выражении.

### **Порядок установления надбавок стимулирующего характера**

1. Надбавки к должностным окладам (ставкам) устанавливаются за высокое качество работы, интенсивность, напряженность труда, а также работникам, имеющим отраслевые награды.

2. Надбавки к должностным окладам за высокое качество работы, высокие результаты труда, за интенсивность и напряженность труда устанавливаются согласно приказу директора школы.

3. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень и размеры надбавок:

- имеющим отраслевые награды – до 10% от должностного оклада устанавливается при тарификации на учебный год;

- надбавки педагогическим работникам за высокие результаты в педагогической работе устанавливаются в размере – до 30%;

- за высокое качество работы, интенсивность и напряжённость труда – от 10 до 50 %

4. Надбавки учебно-вспомогательному и техническому персоналу устанавливаются в размерах

% к должностному окладу:

- за переработку рабочего времени, связанную с производственной необходимостью (с учетом времени переработки)– до 50 %%;

- за высокое качество работы в рамках должностных обязанностей –до 50%;

- за качественное выполнение срочных работ в экстремальных условиях – до 50%;

- за работу повара, не связанную с прямыми должностными обязанностями (мытьё посуды, накрывание на стол, оформление документации) – 100%.

Руководитель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь, премировать работников к юбилейным датам.

В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать, единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника, занимающего

должность в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы. Премия к юбилейным датам назначается на основании заявления работника,

занимающего должность в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.

В настоящем Положении предусматривается:

Оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры);
- длительное заболевание сотрудника;
- стихийные бедствия;

- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие существенные влияния на материальное положение сотрудника.

Назначение премии к юбилейным датам (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие) и в связи с уходом на пенсию в случае пяти лет непрерывной работы в учреждении;

Размер, оказываемой материальной помощи и премий к юбилейным датам определяется руководителем Учреждения по согласию с представительным органом работников, исходя из реальных возможностей, наличия финансирования, причин нуждаемости в помощи, и может достигать до 1 (одного) оклада.

#### **Порядок установления персонального повышающего коэффициента**

Целью установления персонального повышающего коэффициента является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы, социально-экономической защиты работников.

Решение о выведении персональных повышающих коэффициентов принимается директором учреждения в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на год. Выплаты по персональным повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам), осуществляются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

#### **Повар**

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента для повара школы – 3. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента:

| № п/п | Показатель  | Размер коэффициента |
|-------|---|---------------------|
| 1     | Эффективная и качественная работа по приготовлению блюд в соответствии с технологическими картами с соблюдением санитарно-гигиенических требований.                               | 0,7                 |
| 2     | Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени помещений пищеблока в надлежащем порядке в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями. | 0,7                 |
| 3     | Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте.  | 0,5                 |
| 4     | Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с устным или письменным распоряжением руководителя.                          | 0,5                 |
| 5     | Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, общешкольные мероприятия и т.д.). личный вклад в благоустройство территории. Участие в ремонтных работах.             | 0,3                 |
| 6     | Своевременное выполнение особо важных и срочных поручений администрации.  | 0,2                 |
| 7     | Отсутствие замечаний со стороны руководителя.   | 0,1                 |

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента для слесаря школы – 3. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента:

| № п/п | Показатель  | Размер коэффициента |
|-------|---|---------------------|
| 1     | Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения  | 0,7                 |
| 2     | Оперативное выполнение работ для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование учреждения   | 0,7                 |
| 3     | Отсутствие замечаний на нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности  | 0,5                 |
| 4     | Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с устным или письменным распоряжением руководителя.              | 0,5                 |
| 5     | Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, общешкольные мероприятия и т.д.). личный вклад в благоустройство территории. Участие в ремонтных работах. | 0,3                 |
| 6     | Своевременное выполнение особо важных и срочных поручений администрации.  | 0,2                 |
| 7     | Отсутствие замечаний со стороны руководителя.   | 0,1                 |

### **Условия и порядок отмены доплат и надбавок**

1. Размеры доплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

2. Доплаты и надбавки, установленные работнику 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;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника школы.

3. В соответствии со ст. 85 КЗоТ РФ «Извещение работников о введении новых или изменении условий оплаты труда» работник должен быть предупрежден о снятии доплат и надбавок не позднее, чем за два месяца.

### **СРОКИ ДЕЙСТВИЯ НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение действует в течении учебного года и может быть пересмотрено по требованию одной из сторон, его подписавших.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "КЛИМОВСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА" ЯСНОГОРСКОГО РАЙОНА ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ**, ХМЕЛЬ ЛАРИСА ВЛАДИМИРОВНА, Директор  
24.11.2022 11:43 (MSK), Сертификат 12FA621AB2CAC87A32ECB5B59CD9F5DD3322DE78