

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН**

**МКОУ «Бугленская СОШ имени Ш.И.Шихсаидова»**

**Россия, республика Дагестан, 368210, Буйнакский район село Буглен ул. Спортивная 6.**

**e-mail:** **shkola.buglen@mail.ru** **ОГРН: 1030500714793 ИНН: 0507009667**

 Утверждаю

 Директор

МКОУ « Бугленская СОШ

 имени Ш.И.Шихсаидова»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А.Джаватова

 Приказ № от г

Согласовано

на общем профсоюзном собрании

№ от

Председатель ПК ------------Мусаев М.Н.

 ПОЛОЖЕНИЕ О КОМПЕНСАЦИОННЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ОУ

**1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение о выплатах стимулирующего, компенсационного и социального характера работникам МКОУ « Бугленская СОШ имени Ш.И.Шихсаидова» (далее Положение) – локальный нормативный правовой акт, действующий в пределах общеобразовательного учреждения (далее – Школа).

# 1.2 Положение разработано в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым Кодексом Российской федерации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения, постановлением Правительства РД ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕННЫХ, БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, НАХОДЯЩИХСЯ В ВЕДЕНИИ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН (с изменениями на: 30.11.2016)

 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования», , Уставом школы, Коллективным договором.

1.3 Настоящее Положение регламентирует формы, условия и порядок установления выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам школы.

1.4 Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность, как по основному месту работы, так и на совместителей.

* 1. В соответствии с действующим законодательством и Уставом, Школа самостоятельно определяет виды, условия, размеры и порядок установления выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также самостоятельно определяет направления и порядок использования своих внебюджетных средств, направляемых на материальную поддержку работников.
	2. Размеры выплат уменьшаются или отменяются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины приказом директора, согласованным с профсоюзным комитетом.

**II. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок определения их размера.**

2.1.Выплаты стимулирующего характера являются поощрением за результаты труда и устанавливаются в порядке, определенным данным Положением, индивидуально для каждого работника школы, ориентированы на стимулирование к достижению высоких результатов своей деятельности.

2.2. Виды выплат стимулирующего характера:

* выплаты по результатам труда;
* выплаты за наличие ведомственных наград;
* выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом;
	+ выплаты за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом;
	+ выплаты за напряженность и интенсивность труда.

**2.3. Выплаты стимулирующего характера по результатам труда:**

2.3.1 Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере. Выплаты могут быть отменены и изменены в размерах, до истечения срока действия приказа об их установлении на основании решения комиссии по определению стимулирующих и компенсационных выплат работникам Школы за нарушение Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка, других локальных актов, за несвоевременное и некачественное выполнение обязанностей.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и показателями оценки деятельности работников Школы за отчетный период в соответствии с оценочным листом.

2.3.4. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. При определении общего балла используются как суммирование баллов по показателям, так и система поглощения внутри показателя в зависимости от конкретных условий. Общая сумма баллов по показателям эффективности составляет максимальное количество баллов. «Стоимость» одного балла при расчете выплатыстимулирующего характера определяется как частное от размера доли централизованного фонда на установление выплат в месяц и максимального количества баллов.

2.3.5. Расчет размеров выплат стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов, для учета динамики образовательных достижений.

2.3.6. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

2.3.7. Распределение фонда стимулирования осуществляется не реже 1 раза в четыре месяца по утвержденным критериям.

2.3.8. Для оценки деятельности работников Школы создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее-Комиссия), состав которой утверждается директором Школы.

2.3.9. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников школы в части соблюдения установленных Порядком критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты, для исправления и доработки.

2.3.10. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет оценочные листы с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Сразу после утверждения оценочных листов каждый работник школы должен быть ознакомлен с оценочным листом.

2.3.11. Для определения размера выплат стимулирующего характера производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника. Вычисляется сумма баллов, полученных всеми работниками школы. Размер фонда выплат стимулирующего характера, запланированный на отчетный период, разделить на общую сумму баллов, в результате получив денежный вес в рублях одного балла. Этот показатель умножается на сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер выплат каждому работнику школы

2.3.12. Решение комиссии служит основанием для издания приказа по школе, для начисления работникам выплат стимулирующего характера.

**2.4. Выплаты за наличие ведомственных наград.**

2.4.1. В связи с награждением Почетными грамотами разных уровней, присвоением почетных званий могут устанавливаться единовременные выплаты:

- грамоты муниципального уровня (управления образования, администрации района - 1000 рублей;

- грамоты регионального уровня - 2000 рублей;

- грамота Министерства образования и науки – 3000 рублей.

* 1. **Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом.**

|  |  |
| --- | --- |
|  Перечень выплат | Размер выплат (процент к должностному окладу с учетом нагрузки) |
|  **Ежемесячные обязательные стимулирующие выплаты** |  |
| 1. Выплаты за осуществление функций классного руководителя при наполняемости класса в сельской местности:

 - более 14 человек; - до 14 человек. | 20%10% |
| 1. Выплаты учителям 1-4 классов за проверку письменных работ при наполняемости класса в сельской местности:

 - более 7 человек; - до 7 человек. | 10%5% |
| 1. Выплаты учителям 5-9 классов за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе при наполняемости класса:

 - более 7 человек - до 7 человек | 20%10% |
|  **Ежемесячные дополнительные стимулирующие выплаты** |
| 1. Выплаты учителям за подготовку демонстрационного и лабораторного оборудования
 | до 10% |
| 2. Выплаты учителям за организацию обучения в разновозрастных группах (классы-комплекты): **За реализацию ФГОС в начальных классах** |  30% от от оплаты за количество проведенных часов в разновозрастных группах**до 15%** |

**2.6. Выплаты за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом.**

|  |  |
| --- | --- |
| Перечень выплат | Размер выплат (процент к должностному окладу (ставке заработной платы)с учетом нагрузки) |
| **Ежемесячные выплаты** |
| 1. Выплаты за заведование оборудованными и паспортизированными

- учебными кабинетами,- спортивными залами, - учебной мастерской | до 10%до 20%до 15% |
| 1. За руководство МО
 | до 20% |
|  |  |
| 4. Выплаты за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями, проблемными и творческими группами:- межшкольными | до 15% |
|  |  |
| 6. Выплата за оформление электронных мониторингов, работу с электронной почтой (школьный оператор) | до 15% |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

* 1. **Выплаты за напряженность и интенсивность труда заместителям по УВР и ВР:**
* Директору школы (по приказу управления образования);
* Заместителям директора школы по УВР и ВР по приказу директора школы до 70% от должностного оклада с учетом повышения за:

- обеспечение работы школы в режиме развития (разработка долгосрочных программ, обеспечение сотрудничества с организациями социума);

- своевременное и качественное оформление отчетной документации, самостоятельную компьютерную обработку документов;

- повышение квалификационного уровня и аттестацию педагогических работников;

- - организацию предпрофильной и профессиональной подготовки;

- обеспечение безопасного функционирования школы;

- результативность участия педагогов школы в конкурсах разного уровня;

- сохранения контингента;

- поддержания благоприятного психологического климата в коллективе.

**Обслуживающему и вспомогательному персоналу:**

- за расширение зон обслуживания и интенсивность труда- до 50%;от должностного оклада с учетом повышения;

- заведующему производством столовой за ведение товаро-денежной отчетности, за организацию работы по обеспечению столовой продуктами (торги, котировки, приемка продуктов) – до 70 % от должностного оклада с учетом повышения.

1. **Выплаты социального характера.**

3. 1. К выплатам социального характера относятся следующие выплаты:

- премиальные выплаты;

- материальная помощь;

- выплаты молодым специалистам;

- выплаты за стаж.

3.2. **Премиальные выплаты.**

3.2.1. Премиальные выплаты устанавливаются работникам в конкретных суммах, в пределах имеющихся у Школы средств в следующих случаях:

- в связи с юбилейной датой работника ( 50, 55, 60, 65 и т. д.) - 1000 рублей;

- к праздничным дням (8 Марта, День защитника Отечества) и профессиональному празднику (День Учителя) - до 2 000рублей;

- в связи с уходом на пенсию — 2000 тысяч рублей.

3.2.2.Предложения по премированию работников готовятся администрацией учреждения и выносятся на обсуждение комиссии по премированию.

3.2.4.Решение премиальной комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает приказ о премировании.

3.2.5.В течение срока действия дисциплинарного взыскания единовременное вознаграждение (премия) не выплачивается.

* 1. **Материальная помощь.**

3.3.1. Материальная помощь выплачивается в случае трудного материального положения работника школы.

3.3.2.Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

* в связи со смертью близких родственников – 3000 рублей.
* на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) – от 3000 рублей до 5000 рублей.
* в связи с кражами, пожаром, наводнением — до 5 000 рублей.
	+ 1. Выплата материальной помощи осуществляется на основании личного заявления работника при наличии финансовых средств в Школе. Выплата материальной помощи оформляется приказом директора Школы.
1. **Размеры и виды выплат компенсационного характера.**
	1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются с целью социальной защищенности работников.

3.2 К компенсационным выплатам относятся:

- выплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплата за работу в ночное время;

- выплата за работу в выходные и праздничные дни;

- выплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

- выплата за сверхурочную работу;

- выплата за совмещение профессий (должностей);

- выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

* выплата за выполнение работ различной квалификации.

3.3. Размер выплат компенсационного характера за вредные условия труда устанавливается по решению комиссии, с учетом объема выполняемых работ, результатов аттестации рабочих мест:

-Повару, уборщицам, учителю информатики, химии, технологии до 12%.

3.4. Выплаты за работу в ночное время устанавливаются:

- Сторожам школы за работу в ночное время (в период с 10.00. вечера до 6.00. утра) до 35% .

3.5. Выплаты за работу в выходные и праздничные дни устанавливаются в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

3.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы устанавливаются выплаты до 50% от ставки, предусмотренной штатным расписанием.

3.7. Выплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон в размере до 100% пропорционально отработанному времени .

3.8. Установление размеров выплат компенсационного характера входит в компетенцию образовательного учреждения, расчет и обоснование которых, производится комиссией, утвержденной приказом директора школы.

**V. Порядок установления выплат стимулирующего и компенсационного характера.**

4.1**.** Установление размеров стимулирующих и компенсационных выплат входит в компетенцию образовательного учреждения, расчет и обоснование которых, производится комиссией, утвержденной приказом директора школы.

4.2. На получение выплат стимулирующего и компенсационного характера могут претендовать все работники школы (педагоги, учебно-вспомогательный персонал, уборщики служебных помещений), как основные работники, так и работающие по совместительству.

4.3. Стимулирующие и компенсационные выплаты устанавливаются на каждую четверть, а также могут носить единовременный характер.

4.4. Размер стимулирующих и компенсационных выплат отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушений трудовой дисциплины и оформляется приказом директора школы.

4.5. Выплаты могут устанавливаться как в процентном отношении от ставки сотрудника, так и в абсолютном денежном выражении.

4.6. Выплаты могут быть сняты без предварительного уведомления работника в случае:

- истечения срока (или периода работы), на который была установлена выплата;

- при переходе работника на другую должность, не дающую права на установленную выплату;

- при письменном отказе работника от установленной выплаты.

4.7. Выплаты стимулирующего характеры не устанавливаются или устанавливаются не в полном объеме работникам, которые имели дисциплинарные взыскания в течение четверти.

**V. Источники выплат стимулирующего, компенсационного и социального характера.**

* 1. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера и иные выплаты производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда, который составляет не менее 30% от всего фонда оплаты труда для учителей и не менее 20% для прочего персонала.
	2. К источникам выплат относятся также:

- другие внебюджетные средства;

- средства от экономии заработной платы;

- доход от предоставления платных услуг;

**VI. Порядок отмены положения, внесение в него изменений и дополнений**

6.1.Настоящее положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только по решению общего собрания трудового коллектива школы.

6.2.Настоящее Положение принимается решением Совета школы, наделенным управленческими полномочиями и утверждается приказом директора школы.

6.3. О введении в действие Положения, его изменении или отмене сотрудники школы предупреждаются не менее, чем за 2 месяца.