

ПРИНЯТО

На общем собрании
работников МБОУ
«Гимназия»
«29» августа 2014 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета
МБОУ «Гимназия»

Т.В. Брыксина

УТВЕРЖДЕНО

Приказ по МБОУ
«Гимназия» № 121/1 от
29.08.2014
Директор

Г.А. Борщевцева

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Гимназия»
г. Ефремова Тульской области

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления доплат,
надбавок, премий и оказания
материальной помощи работникам
МБОУ «Гимназия»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании следующих документов:

- действующего ФЗ «Об образовании» в РФ от 01.09.2014г.;
- Федерального закона № 83 от 08.05.2010 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений (с изменениями и дополнениями) ;
- Указа Президента РФ № 597 от 7.05.2012 «О мерах по реализации государственной социальной политики»;
- Закона ТО от 30.09.2013г. № 1989 -ЗТО;
- Постановления № 686 от 4.12.12«О внесении изменений в постановление администрации Тульской области от 11.06.2008 № 334 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Тульской области»;
- Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год протокол № 11 Российской трехсторонней комиссией от 21.12.12
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Устава МБОУ «Гимназия»;

1.2. Данное Положение определяет цель морального и материального стимулирования – усиление заинтересованности работников школы в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, а также закрепление в школе высококвалифицированных кадров.

1.3. Положение является локальным нормативным актом школы, который определяет порядок установления доплат, надбавок и премий всем работникам школы.

1.4. Работникам могут быть произведены выплаты доплат за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности (далее – доплаты).

1.5. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты надбавок за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты надбавок за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (далее – премии).

1.6. Положение согласуется с представительным органом работников.

II. Порядок и условия установления доплат, надбавок и премий

2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ - ежемесячная надбавка к должностному окладу (далее – надбавка) - выплачивается в целях материального стимулирования труда высококвалифицированных, компетентных и инициативных работников.

2.2. Надбавка устанавливается в размере от 3 % до 150 % должностного оклада.

2.3. Основными критериями для выплаты надбавки являются интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ.

2.4. Размер надбавки на каждого работника устанавливается в начале учебного года (на весь год или поквартально или ежемесячно) в пределах, указанных в п. 2.2., приказом руководителя учреждения.

2.5. Изменение размера надбавки производится в зависимости от изменения интенсивности и результатов работы, качества выполнения работ. Изменение размера надбавки производится в том же порядке, что и ее установление.

2.6. Надбавки определяются в соответствии с личным вкладом работника учреждения в общие результаты деятельности образовательного учреждения на

основании параметров, определенных в положении и устанавливаются в процентах от должностного оклада.

2.7. Ведущие параметры могут изменяться ежегодно в соответствии с приоритетными направлениями деятельности учреждения.

2.8. Доплаты устанавливаются в процентах от должностного оклада.

2.9. Выплата ежемесячных надбавок предполагается работникам школы

- за ученую степень кандидата наук,
- за государственные, ведомственные и отраслевые награды, почетные звания СССР или Российской Федерации, соответствующие профилю выполняемой работы («Заслуженный учитель школы Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник народного образования», «Отличник образования СССР», «Почетный работник общего образования РФ» и др.) до 20%.

2.10. Вопрос о доплатах и надбавках выносится на рассмотрение комиссии учреждения, утверждаемой приказом руководителя учреждения ежегодно.

2.11. Доплаты и надбавки выплачиваются из фонда надбавок и доплат учреждения образования, который устанавливается в размере 30% от фонда оплаты труда.

2.12. Доплаты и надбавки к должностному окладу выплачиваются за истекший месяц одновременно с выплатой заработной платы.

2.13. Премии являются формой материального стимулирования эффективного и добросовестного труда и выплачиваются конкретным работникам

- за своевременное выполнение особо важных и сложных заданий;
- за конкретный личный вклад работника с учетом обеспечения задач и функций системы образования и исполнения должностных обязанностей;
- за достижение высоких индивидуальных результатов;
- за применение в работе современных форм и методов организации труда, инициативу и творчество.

III. Перечень категорий работников, условий и видов работ, подлежащих дополнительной оплате

3.1. Заместители директора по УВР, ВР

<i>Доплаты</i>	<i>Надбавки</i>
Работа, не входящая в круг должностных обязанностей: - ведение сайта школы – до 25%; - работа по охране прав детства – до 10%; - руководство ресурсным центром или базовой площадкой ИПК и ППРО ТО - до 25% - организация работы с учреждениями дополнительного образования – до 10% - Ведение документации по учету детей в микрорайоне –	Напряженность, интенсивность труда: - эффективность организации предпрофильной подготовки и профильного обучения. Связь с ВУЗами – до 10%; - лично-ориентированный, индивидуальный подход к сохранению контингента учащихся - до 10% - эффективность организации работы с различными категориями учащихся: одаренными, трудными, опекаемыми – до 10%; - активное вовлечение педагогов и учащихся в конкурсное, олимпиадное движение – до 10%; - эффективность организации летней оздоровительной кампании – до 30% (единовременно); - внедрение новых образовательных технологий, проектов, программ – до 10%;

до 10%	- эффективность работы по введению ФГОС нового поколения - до 10%; - эффективность использования школой возможностей ИКТ, Интернет-ресурсов, электронных журналов и дневников до 10%; - своевременность и качество ведения документации - до 10%;
Использование ИКТ-технологий – до 25%	- системность и эффективность внутришкольного контроля - до 10%; - результативность и качество воспитательной работы – до 10%; - системность и качество коллективных творческих дел в школе – до 10%;; - положительная оценка направлений деятельности школы в ходе проверок надзорными органами и органами управления - до 10%.

3.2. Зам. директора по АХР

<i>Доплаты</i>	<i>Надбавки</i>
Выполнение работ в экстремальных условиях (устранение непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование школы) – до 50%	Напряженность, интенсивность труда: - высокая оценка качества подготовки школы к новому учебному году приемной комиссией – до 50% (единовременно); - полнота соответствия помещений и территории школы требованиям СанПиН, СНИП и других нормативных документов – до 10%; - своевременность и качество выполнения предписаний надзорных органов – до 10%; - своевременность и качество организации и проведения ремонтных работ – до 10%.
Ведение документации до 20%	Сохранность и пополнение имущества, развитие материальной базы школы – до 50%

3.3. Зав. библиотекой

<i>Доплаты</i>	<i>Надбавки</i>
Дополнительный объем работы в связи с систематическим пополнением учебного фонда–до 30%	Сохранность и качество библиотечного фонда – до 10%
Использование ИКТ-технологий – до 20%	
Исполнение обязанностей секретаря педагогического совета – до 15%;	

3.4. Учитель

<i>Доплаты</i>	<i>Надбавки</i>
Классное руководство – до 20%	Внедрение инновационных форм учебной и воспитательной работы –

	до 20%
Проверка тетрадей, письменных работ – до 20%	Высокие показатели и результаты работы – до 20% Апробирование образовательных программ ФГОС нового поколения – до 20%
Заведование учебными кабинетами – до 10%	
Руководство районными и школьными методическими объединениями – до 15%	
Заведование учебными мастерскими технического труда – до 20%	
Заведование учебными мастерскими обслуживающего труда – до 10%	
Работа на пришкольном участке – до 30%	
Организация поисковой работы и заведование музеем – до 20%	
Дополнительная работа по организации и укреплению учебно-материальной базы кабинетов – до 30% (единовременно)	
Организация горячего питания – до 10%	
Организация работы с электронными журналами и дневниками – до 10%	
Работа с прекурсорами – до 12%	
Председателю профсоюзного комитета школы – 10%	
Работа по составлению и координированию расписания – до 50%	
Работа в школьном лагере дневного пребывания – до 10% (единовременно)	
Оформление проездных билетов – до 10%	
Работа по ОТ и ПБ – до 50%	
Работа в выпускных 9, 10, 11 классах – до 50%	
За классное руководство в 1, 5, 9, 11 классах – до 10%	

3.5. Воспитатель ГПД

Доплаты	Надбавки
Работа по укреплению здоровья учащихся – до 20% (единовременно)	Внедрение инновационных форм учебной и воспитательной работы - до 20%
	Сохранность численности групп - до 10% (единовременно)

3.6. Инструктор по физической культуре

Доплаты	Надбавки
	Результативность участия в спортивных мероприятиях - до 20% (единовременно)

3.7. Организатор ОБЖ

<i>Доплаты</i>	<i>Надбавки</i>
Ведение документации по воинскому учету и ГО– до 20%	Высокие показатели результаты работы – до 20%

3.8. Педагог дополнительного образования

<i>Доплаты</i>	<i>Надбавки</i>
	Высокие результаты работы – до 20%

3.9. Вожатый

<i>Доплаты</i>	<i>Надбавки</i>
Оформительская работа – до 20%	Высокие результаты работы – до 50%
За техническое обеспечение проводимых мероприятий в школе до 10%	

3.10. Педагог-психолог

<i>Доплаты</i>	<i>Надбавки</i>
	Высокие результаты работы – до 50%
	За качество и результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися, своевременное и качественное ведение банка данных учащихся, охваченных различными видами контроля – до 20%

3.11. Лаборант

<i>Доплаты</i>	<i>Надбавки</i>
Дополнительный объем работы в связи с пополнением материалами, наглядными пособиями, оборудованием – до 20%	Сохранность оборудования – до 10%
Работа с прекурсорами – до 20%	

3.12. Секретарь

<i>Доплаты</i>	<i>Надбавки</i>
Ведение документации и организация работ по выполнению 94-ФЗ – до 50%	Своевременность и качество ведения документации - до 20%
Работа с пенсионным фондом – до 10%	
Оформление больничных листов – до 10%	
Работа с архивом – до 20%	

3.13. Гардеробщик

<i>Доплаты</i>	<i>Надбавки</i>
	Сохранность имущества – до 30%

3.14. Рабочий по КОиРЗ

<i>Доплаты</i>	<i>Надбавки</i>
Работа в условиях, отклоняющихся от нормальных (для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование школы) - до 50%	Экономное расходование материалов - до 20%
	Сохранность имущества – до 10%
	Содержание помещений школы в соответствии с санитарными нормами – до 20%

3.15. Электрик

<i>Доплаты</i>	<i>Надбавки</i>
Работа в условиях, отклоняющихся от нормальных (для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование школы) - до 50%	Экономное расходование материалов и электроэнергии - до 20%
	Своевременная и качественная работа по поддержанию и ремонту электрооборудования – до 20%

3.16. Сторож

<i>Доплаты</i>	<i>Надбавки</i>
Ликвидация последствий аварии, своевременность обращения в соответствующие органы – до 40% (единовременно)	Недопущение повреждений, порчи имущества школы - до 40%

3.17. Техслужащий

<i>Доплаты</i>	<i>Надбавки</i>
	Недопущение повреждений, порчи имущества школы - до 20%
	Содержание помещений школы в соответствии с санитарными нормами – до 20%

IV. Порядок и показатели установления постоянных надбавок и доплат к должностному окладу

4.1. Выплата за заведование кабинетами производится при наличии следующих показателей:

- правильное использование и хранение наглядных пособий, ТСО, дидактического материала,
- сохранность закрепленного имущества,
- утвержденные инструкции и правила по ОТ, их выполнение,

- использование бюджетных источников и средств родителей для развития материальной и дидактической базы кабинета.

4.2. Выплата за классное руководство производится в размере до 20% при наличии следующих показателей:

- наличие индивидуального плана деятельности соответствующего общешкольному плану,
- учет в работе с классом психолого-физических особенностей учащихся,
- проведение социологических и психологических исследований с целью определения уровня развития личности ребенка и классного коллектива (анкетирование, тестирование, наблюдения, беседы и т.д.),
- координацию воздействия на личность ребенка всеми педагогами школы и работниками внешкольных учреждений,
- наличие сравнительного анализа развития личности каждого ученика и классного коллектива в целом,
- наличие сравнительного анализа уровня воспитанности каждого ученика и классного коллектива в целом,
- педагогическое руководство органом самоуправления в классе,
- систематическое участие классного коллектива в общешкольных делах,
- методически грамотное проведение:
 - а) часов общения - еженедельно,
 - б) родительские собрания не реже 4-х раз в год,
- организация эффективной индивидуальной работы с различными категориями учащихся (одаренные, слабоуспевающие, трудные, опекаемые, с ослабленным здоровьем, обучающиеся на дому).
- изучение бытовых условий учащихся с целью своевременного оказания педагогического воздействия на родителей,
- ежедневный контроль за посещаемостью учащихся, своевременное информирование родителей о результатах обучения и поведения детей,
- своевременное использование для воздействия на учащихся и их родителей правоохранительных органов, КДН,
- систематическое, правильное и аккуратное оформление школьной документации в соответствии с указаниями по их ведению: классные журналы, личные дела учащихся (не реже 2-х раз в год: в начале и конце учебного года).

4.3. Выплата за проверку тетрадей производится в размере:

- до 20% должностного оклада учителям русского языка и литературы;
- до 15% должностного оклада учителям математики;
- до 12% должностного оклада учителям начальных классов;
- до 8% должностного оклада учителям физики, химии, биологии, географии, истории, иностранного языка, информатики;
- до 5% должностного оклада учителям черчения, изо, музыки.

по представлению руководителей ШМО и методсовета при выполнении следующих условий:

- наличие комплекта тетрадей по каждому классу;
- выполнение всех рекомендаций школьных методических объединений по оформлению и системе проверки ученических тетрадей;
- качественная и своевременная проверка всех видов письменных работ учащихся в соответствии с государственными программами и требованиями к оценке письменных работ.

4.4. Выплата за руководство школьными методическими объединениями - до 10%, предполагает выполнение следующих обязанностей:

- подготовку анализа и плана работы объединения,
- оказание помощи заместителю директора по УВР в контроле за преподаванием

предметов данного цикла (определение содержания контроля, его сроков и форм, выполнение программы по предметам и др.),

- оказание методической помощи начинающим учителям,
- контроль за соблюдением единых требований по предмету,
- организация внеурочной работы по предмету,
- участие в организации промежуточной и итоговой аттестации (консультирование учителей - экзаменаторов, утверждение экзаменационных материалов и другая деятельность),
- создание портфолио учителей предметников;
- написание отчета о проделанной работе.

V. Порядок установления премий работникам школы

5.1. Премии выплачиваются:

- за выполнение особо важных и сложных заданий и являются формой материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также конкретного личного вклада работника с учетом обеспечения задачи функций и функций системы образования города и исполнения должностных обязанностей;
- при награждении грамотами главы администрации муниципального образования Ефремовский район, губернатора Тульской области.

5.2. Основными критериями для выплаты премий являются:

- результаты работы образовательного учреждения;
- инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организаций труда;
- участие в подготовке и разработке комплекса мероприятий по выполнению особо важных и сложных заданий;

5.3. Размер премии устанавливается работнику образовательного учреждения персонально в размере не более одного должностного оклада.

5.4. Основанием для выплаты премии является приказ руководителя учреждения.

VI. Показатели выплаты премии

<i>Категории работников</i>	<i>Показатели</i>	<i>Размеры выплат</i>
Руководители, педагогические работники	За подготовку учащихся, успешно выступивших в олимпиаде, конкурсах, смотрах, соревнованиях	До 30%
	За активное участие в методических мероприятиях школьного, районного и других уровней	До 10%
	За участие в проведении государственных экзаменов сверх нормативного времени	До 10%
	За подготовку классных комнат, кабинетов,	До 10%
	За организацию походов, экскурсий и иных мероприятий, связанных с затратой личного	До 20%
	За качественное выполнение дополнительных работ по организации учебно-воспитательного процесса	До 50%
	За руководство летним оздоровительным лагерем	До 50%

	За организацию открытых уроков, внедрение новых образовательных технологий	До 10%
	За заполнение аттестатов	До 10%
	за высокие показатели сдачи экзаменов по форме ЕГЭ (подтверждение годовых оценок и за оценку выше годовой);	До 10%
	подготовку и опубликование методических и других материалов в печати, выступление по телевидению и радио;	До 10%
	За результативность участия в профессиональных конкурсах, соревнованиях, выставках;	До 10%
Технические работники	За качественное выполнение должностных обязанностей	До 100%

VII. Порядок выплаты материальной помощи

7.1. В пределах фонда оплаты труда в индивидуальном порядке могут быть рассмотрены заявления работников образовательных учреждений на выплату им материальной помощи

- к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 60-летие и далее каждые 5 лет), трудовой деятельности (20-летие, 25-летие, 35-летие и далее каждые 5 лет);
- в связи с уходом на пенсию и рождением ребенка;
- в случаях заболевания, смерти близких родственников и по иным причинам.

7.2. Материальная помощь выплачивается в размере не более одного должностного оклада работника школы, установленного на день выплаты. Основанием для указанной выплаты является приказ директора школы.

VIII. О взысканиях с педагогических работников МБОУ «Гимназия»

8.1. Взыскания применяются к педагогическому работнику в следующих случаях.

Нарушения трудовой дисциплины:

- опоздание на уроки 10-15 минут более 3-х раз, до 10%
- отсутствие на семинарах, собраниях, педсоветах без уважительной причины – до 10%
- не осуществление дежурства согласно утверждённому графику – до 10%

Нарушения при ведении школьной документации:

- не своевременное и не качественное заполнение журналов, отчётной документации – до 10%
- Не своевременное написание рабочей программы – до 10%

Наличие *обоснованных* жалоб со стороны участников образовательного процесса – на усмотрение руководителя школы – до 20%

8.2. Взыскание применяется в виде вычета из стимулирующих категорий заработной платы работника. С работника берётся объяснительная записка по нарушению, комиссия по распределению стимулирующих выплат рассматривает данный вопрос ежемесячно.

IX. Срок действия Положения

Настоящее Положение действует с 1 сентября 2014 года по 31 августа 2015 года.