

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной  
организации муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы № 5  
им. Ф.Г. Деркача

\_\_\_\_\_ А.А. Пыль

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы № 5  
им. Ф.Г. Деркача

\_\_\_\_\_ Г.В. Рыльков

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г.

**Положение**  
**о доплатах, надбавках и премировании работников**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы № 5 им. Ф.Г. Деркача**  
**с. Большой Бейсуг муниципального образования Брюховецкий**  
**район, не осуществляющих учебно-воспитательный процесс**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации; Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»; Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»; Постановлением Главы администрации Краснодарского края от 25.01.2008 г. № 32 «О продлении эксперимента по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Краснодарского края»; Постановлением Главы администрации Краснодарского края от 25 апреля 2008 г. № 388 «Об утверждении комплексного проекта модернизации образования в Краснодарском крае»; Законом Краснодарского Края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края»; Постановлением главы Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»; Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края № 96 от 18.02.2009 г. « О продлении эксперимента по применению новых

моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Краснодарского края»; Постановлением Главы муниципального образования Брюховецкий район от 25 декабря 2008 г. № 1533 «О введении отраслевой системы оплаты труда, работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Брюховецкий район»; Постановлением Главы муниципального образования Брюховецкий район от 03 мая 2011 г. № 591 «О применении методики планирования расходов на оплату труда, работников муниципальных автономных и бюджетных общеобразовательных учреждений муниципального образования Брюховецкий район».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

1.3.1. Надбавки - дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер. Надбавки к должностным окладам за высокое качество работы, высокие результаты труда устанавливаются **ежемесячно**, надбавки за интенсивность труда устанавливаются один раз в полугодие.

1.3.2. Доплаты – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работников, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов работ и качеством труда, с наличием ведомственных наград и знаков отличия. Носят разовый характер или постоянный (устанавливаются на полугодие). Доплаты не устанавливаются, если выполняемый вид работ входит в должностные обязанности работника.

1.3.3. Премии - дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер за высокие достижения в работе, имеют разовый характер.

Кроме перечисленных видов вознаграждений, работникам может выплачиваться единовременная материальная помощь – вид финансовой поддержки, предоставляемой работнику по его заявлению в экстренных случаях в связи с мотивированными материальными затруднениями (при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда или фонда оплаты труда в целом).

1.4. Доплаты выплачиваются из базовой части фонда оплаты труда соответствующей категории работников образовательного учреждения исходя из реальных возможностей образовательного учреждения, доля расходов составляет 15 % общего фонда оплаты труда. Надбавки и премии выплачиваются из стимулирующей части фонда оплаты труда и составляют 10 % от общего фонда оплаты труда соответствующей категории работников.

1.5. Размеры вознаграждения устанавливаются в процентах от ставки заработной платы работника, либо в денежном выражении.

1.6. Регулирование порядка установления размеров премий, доплат и надбавок, в пределах выделенных средств, осуществляется на основании настоящего Положения и закрепляется в Коллективном договоре.

1.7. Вопросы, связанные с установлением доплат, надбавок и премирования на основе настоящего Положения, решаются директором общеобразовательной школы по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации и Управляющим советом.

1.8. Доплаты к должностным окладам работников устанавливаются приказом директора по общеобразовательному учреждению.

## **2. Основания для установления вознаграждения административно-управляющему персоналу**

Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда заместителей директора, утверждаемых локальными нормативными актами школы.

### **2.1. Заместителям директора по учебно-воспитательной, воспитательной, учебно-методической работе:**

- за эффективную организацию внутришкольного контроля в ОУ – до 50%;

- за создание системы мониторинга учебно-воспитательного процесса в ОУ – до 50%;

- за аналитический подход к планированию учебно-воспитательного процесса в ОУ – до 50%;

- за разработку и эффективную реализацию программы развития ОУ – до 80%;

- за эффективную организацию инновационно -экспериментальной деятельности в ОУ (победитель муниципального этапа ПНПО в номинации лучшее инновационное ОУ; победитель конкурса на муниципальный грант и др.) – до 100%;

- За внедрение:

- прогрессивных педагогических технологий – до 80%.

- инновационных программ – до 80%.

- - за организацию работы в экспериментальном и инновационном режиме, организацию исследовательской работы учителей и учащихся, работу ресурсного центра – до 100%;

- за высокий уровень организации и проведения промежуточной и государственной (итоговой) аттестации учащихся – до 100%;

- за создание системы работы по подготовке обучающихся и педагогов к проведению государственной (итоговой) аттестации в форме ЕГЭ, муниципального экзамена – до 60%;

- за организацию работы Управляющего совета, поиск спонсоров и пополнение внебюджетного счета – до 50%.

- за сохранение контингента обучающихся в ОУ – до 50%;

- за сохранение контингента обучающихся в 10-11 классах – до 50%;

- за создание системы работы с неуспевающими обучающимися (отсутствие второгодников, условно переведенных обучающихся) – до 50%;
- за высокий уровень организации работы по недопущению пропусков уроков обучающимися без уважительных причин (отсутствие не обучающихся, снижение общего количества пропусков учебных занятий без уважительных причин) – до 50%;
- за эффективную организацию различных форм получения образования обучающимися (экстернат, обучение больных детей на дому и др.) – до 30%;
- за эффективную работу по организации предпрофильного и профильного обучения – до 50%;
- за работу по индивидуальным учебным планам в рамках эксперимента по профильному обучению – до 50%;
- за организацию профориентационной работы среди выпускников 9 и 11 классов ОУ – до 60%;
- за развитие договорных связей ОУ с учреждениями дополнительного образования, учреждениями системы профессионального образования, работодателями – до 30%;
- за организацию работы по подготовке к проведению процедуры аттестации ОУ – до 70%;
- за высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы – до 70%;
- за работу по стимулированию педагогов на повышение квалификации – до 60%;
- за эффективную организацию внутришкольного контроля деятельности классных руководителей в ОУ – до 50%;
- за создание системы мониторинга воспитательного процесса в ОУ – до 50%;
- за эффективную работы с обучающимися, состоящими на учете в КДНиЗП, ПДН, УВД, внутришкольном учете – до 50%;
- за высокий уровень организации работы по снижению количества правонарушений и преступлений, совершенных обучающимися в ОУ – до 50%;
- за работу по увеличению процента охвата обучающихся, стоящих на различных видах учета, системой дополнительного образования, внеурочной деятельностью – до 60%;
- за эффективную организацию работы с обучающимися в каникулярный период – до 50%;
- за создание системы работы с семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации – до 50%;
- за качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) – до 60%;
- за обобщение и распространение педагогического опыта – до 70%;
- за организацию работы психолого - медико – педагогической комиссии - до 30%

- за разработку нормативно – правовой базы учреждения (разработку положений, программ, актов и т.д.) до 50%
- За использование потенциала учреждений дополнительного образования, родителей, учреждений культуры и науки, правоохранительных органов, общественных и религиозных объединений в организации работы по социальной защите учащихся, по профилактике правонарушений – до 60%.
- За организацию работы по предоставлению дополнительных платных образовательных услуг, иных услуг работникам и населению – до 50%.
- за высоки уровень исполнительской дисциплины, своевременную и качественную подготовку отчетов, ведение документации - до 30%
- за поддержание благоприятного психологического климата в коллективе – до 50%
- за проведение мероприятий, повышающих имидж школы и авторитет у родителей, учащихся, общественности – до 70%
- предоставление очередного трудового отпуска по частям – до 80%;
- за организацию воспитательно-просветительской работы по антинаркотическому просвещению учащихся – до 30 %;
- надбавка (персональная) заместителям директора может быть установлена - до 100 %.

## **2.2. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе:**

- за обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ОУ в соответствии с нормами СанПин – до 50%;
- за обеспечение выполнение требований правил пожарной и электробезопасности а ОУ (отсутствие предписаний контролирующих органов) – до 50%;
- за обеспечение охраны образовательного учреждения в период образовательного процесса и во внеурочное время – до 50%;
- за обеспечение контрольно-пропускного режима в ОУ – до 50%;
- за наличие и функционирование системы экстренной связи в ОУ– до 20%;
- за качественную организацию работы по развитию материально-технической базы ОУ – до 60%;
- за эффективность использования материально-технической базы ОУ – до 50%;
- за эффективную работу по привлечению социальных партнеров к развитию материально-технической базы ОУ – до 50%;
- за обеспечение системы работы по охране труда и технике безопасности – до 40%;
- за организацию работы в отсутствие благоустроенности учреждения (отсутствие централизованного отопления, водоснабжения, связи и т.д.) – до 40%;

- за организацию контроля и эффективного использования собственного автотранспорта – до 50%;
- за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в ОУ – до 100%;
- за обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда – до 50%;
- за выпуск транспорта на линию – до 20%;
- за оперативное устранение аварийных ситуаций – до 50 %;
- за организацию работы обслуживающего персонала без случаев производственного травматизма - до 50%
- за организацию работы по сохранности мебели, технических средств обучения – до 70%
- за проведение ревизии материальных ценностей без замечаний – до 80%
- за создание нормативно- правовой базы учреждения (разработку программ, положений, и т.д.) –до 50%;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное и качественное предоставление отчетности –до 20%;
- за качественное ведение документации строгой отчетности – до 30%;
- за целевое использование денежных средств, обоснованное проведении тендерных закупок - 50%.
- за проведение мероприятий, повышающих имидж школы и авторитет у родителей, учащихся, общественности – до 30%
- за предоставление очередного трудового отпуска по частям – до 50%;
- надбавка (персональная) заместителю директора по АХЧ может быть установлена - до 100 %;

### **2.3. Библиотекарь:**

- за высокую читательскую активность обучающихся – до 80%;
- за пропаганду чтения как формы культурного досуга – до 80%;
- за результативное участие в общешкольных и районных мероприятиях – до 50%;
- за эффективное выполнение плана работы библиотеки – до 50%;
- за организацию работы библиотеки как ресурсного центра образовательного учреждения, микрорайона ОУ – до 70%;
- за качественное оформление тематических выставок, проведение презентаций – до 50%;
- за эффективное применение информационных технологий в работе библиотеки; работа в сети Интернет – до 60%;
- за высокий уровень организации работы по сохранению и пополнению библиотечного фонда ОУ – до 70%.
- за проведение мероприятий , повышающих имидж школы и авторитет у родителей, учащихся, общественности – до 50%;
- надбавка (персональная) библиотекарю – может быть установлена – до 100 %.

- за высокую читательскую активность обучающихся – до 50%;
- за пропаганду чтения как формы культурного досуга – до 50%;
- за результативное участие в общешкольных и районных мероприятиях – до 50%;
- за эффективное выполнение плана работы библиотеки – до 50%;
- за качественное оформление тематических выставок, проведение презентаций – до 30%;
- за эффективное применение информационных технологий в работе библиотеки; работа в сети Интернет – до 60%.
- за ведение школьной документации не входящей в круг должностных обязанностей (больничных листов, реестра, и т.д.) – до 50%

### **3. Основания для установления вознаграждения учебно-вспомогательному персоналу**

#### **3.1. Педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор ОБЖ, старшая вожатая, воспитатель, электроник:**

- за результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися – до 20%;
- за эффективную работу по преодолению проблем обучающихся в учебной деятельности и коммуникации – до 50%;
- за высокий уровень психолого-педагогического сопровождения учебно-воспитательного процесса в ОУ – до 50%;
- за эффективную систему работы с родителями обучающихся по различным проблемам детско-взрослых отношений – до 60%;
- за своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля – до 60%;
- за создание эффективной системы работы с детьми «группы риска», «трудными семьями» – до 70%;
- за работу с опекаемыми детьми – до 70 %;
- за организацию профориентационной работы – до 60 %;
- за работу по организации профильного и предпрофильного обучения – до 60 %
- за эффективную организацию деятельности органов детского самоуправления – до 80 %;
- за работу по оформлению наглядности, по озеленению школы – до 100 %;
- за высокий уровень организации социально-направленных акций и мероприятий в ОУ – до 60%;
- за участие в инновационной, исследовательской деятельности – до 70%;
- за участие в предпрофильной и профильной подготовке учащихся – до 60%;
- за руководство исследовательской, проектной деятельностью учащихся – до 60%;

- за участие в мероприятиях, повышающих имидж школы и авторитет у родителей, учащихся, общественности – до 50%;
- за снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних – до 50%;
- за организацию и проведение мероприятий (в том числе военно-патриотической направленности) высокого качества с участниками образовательного процесса на районном уровне - до 50%;
- за обобщение и распространение передового педагогического опыта, публикации в средствах массовой информации – до 70%,
- за организацию работы психолого-медико-педагогической комиссии – до 30%
- за эффективную работу по изучению социального запроса обучающихся и их родителей в микрорайоне ОУ – до 70%;
- за организацию общественно-полезного труда – до 50 %;
- за организацию работы по гражданской обороне – до 50 %;
- за результативное участие в общешкольных и районных мероприятиях – до 80%;
- за организацию воспитательно-просветительской работы по антинаркотическому просвещению учащихся – до 30 %;
- за администрирование и сопровождение Web-ресурсов, администрирование серверной группы – до 100 %;
- за администрирование локальной вычислительной сети – до 100 %;
- за использование информационных технологий в образовательном процессе – до 50 %;
- работа со СМИ (размещение на сайт) – до 30 %.

#### **4. Основания для установления вознаграждения младшему обслуживающему персоналу**

##### **4.1. Уборщик служебных помещений, дворник, сторож и т.д.**

- за обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещения ОУ в соответствии с нормами СанПин – до 100%;
- за организацию и проведение генеральных уборок в ОУ – до 50%;
- за проведение косметического ремонта школы – до 100%;
- за содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественную уборку участка – до 100%;
- за содержание мест складирования бытовых отходов в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм – до 100%;
- за проведение работ по обрезке зеленых насаждений в ОУ, покосу травы и др. – до 50%;
- за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок – до 50%;
- за оперативное устранение аварийных ситуаций – до 100 %;
- за проведение регулярного мелкого ремонта школьной мебели, учебных и вспомогательных помещений – до 50%;



- за качественную работу по обеспечению сторожевой охраны образовательного учреждения (отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в помещения ОУ в период работы) – до 100%.

-за добросовестное и качественное исполнение должностных обязанностей 70%

#### **4.2. Работники бухгалтерии:**

- за своевременное и качественное предоставление отчетности – до 50%;  
- за разработку новых программ, положений, подготовку экономических расчетов – до 100%;

- качественное ведение документации – до 50%;

- за высокий уровень исполнительской дисциплины – до 50%.

- за сдачу персонифицированных сведений в пенсионный фонд – до 80%

- за сложность и интенсивность в работе - до 80%

- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника – до 70%

- соблюдение режима и экономии средств – до 80%

- надбавка (персональная) заместителю директора по экономическим вопросам и главному бухгалтеру может быть установлена – до 100 %.

#### **4.3. Секретарь учебной части, инспектор по кадрам**

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных - до 70%;

- за своевременное и качественное предоставление отчетности - 50%.

- за ведение на высоком уровне делопроизводства - до 80%

- за работу по обеспечению сохранности архивных документов образовательного учреждения - до 80%

- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника – 70 %

- за ведение первоначального персонифицированного учета в пенсионный фонд – 60%

- за оформление пенсионных дел при достижении пенсионного возраста – 50%

**4.4. Всем категориям работников** может устанавливаться разовая доплата за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности, в зависимости от качества и объема выполненных работ, в размере до 100 %.

### **5. Порядок установления доплат и надбавок компенсационного характера**

Надбавки компенсационного характера устанавливаются:

5.1. За работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00) – 35%;

5.2. За работу в праздничные дни – 100% или отгул и оплата в одинарном размере;

5.3. За работу с моющими и дезинфицирующими средствами уборщикам служебных помещений - 10%;

5.4. За уборку общественных туалетов - 12%;

5.5. Учителям, воспитателям и логопедам за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии - 50%.

## **6. Раскрытие информации о вознаграждении**

Информация о полученных вознаграждениях является открытой, объявляется на собраниях, педсоветах, размещается на доске объявлений или на сайте общеобразовательного учреждения.