



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель выборного  
профсоюзного органа  
МБОУ «Рембуевская СШ»  
  
О.И. Старикова

Председатель выборного  
профсоюзного органа  
Ухтогостровской школы  
  
О.А. Узкая



«УТВЕРЖДЕНО»

Исполняющий обязанности директора  
Е.К. Черникова  
Приказ № 61/4 от «02» сентября 2024 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

**о выплатах компенсационного и стимулирующего характера муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Рембуевская средняя школа»**

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации муниципального образования «Холмогорский муниципальный район» от 28 мая 2010 года № 34 «О переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», постановлением администрации Холмогорского муниципального округа Архангельской области от 01 июня 2023 года № 223 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений Холмогорского муниципального округа Архангельской области в сфере образования», с отраслевым соглашением между министерством образования и науки Архангельской области и Архангельской межрегиональной общественной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующее социально-трудовые отношения в государственных образовательных учреждениях Архангельской области на 2022 – 2024 годы, районным отраслевым соглашением между администрацией Холмогорского муниципального округа Архангельской области, Управлением образования администрации Холмогорского муниципального округа Архангельской области, Холмогорской районной общественной организацией профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2024-2026 годы, регулирующее социально-трудовые отношения в муниципальных образовательных организациях Холмогорского муниципального округа, Уставом МБОУ «Рембуевская СШ», Положением об оплате труда работников МБОУ «Рембуевская СШ».

2. Настоящее Положение определяет:

- перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения.

## II. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

**К выплатам компенсационного характера относятся:**

**1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.** Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет **4 процента** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

**2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (Районный коэффициент - 20%, Северная надбавка - 50%).** Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников ОО.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права;

**3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:**

3.1 *Выплата за выполнение работ различной квалификации;*

3.2 *Выплата за совмещение профессий (должностей);*

3.3 *Выплата за расширение зон обслуживания по должностям:*

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе – **40 %** к окладу,
- руководитель структурного подразделения – **20%** к окладу,
- старший воспитатель – **30%** к окладу,
- главный бухгалтер – **40%** к окладу,
- бухгалтер, библиотекарь, документовед – **30%** к окладу.

3.4 *Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;*

3.5 *Выплата за сверхурочную работу;*

3.6 *Выплата за работу в ночное время:*

- машинистам котельной **35%** за фактически отработанное время в течение отопительного сезона;

3.7 *Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни:*

- выплата не менее чем в двойном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени, или работнику предоставляется оплачиваемый выходной день, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере;

3.8 *Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:*

- выплаты за работу педагога в классах комплектах - **10%** от учебной нагрузки в этих классах;

- выплаты за работу педагогов школы с воспитанниками ГБУ АО «Рембуевского центра содействия семейному устройству» - **10%** к окладу работника;
- выплата за организацию и руководство работой по комплексной безопасности в Рембуевской школе - **40%** к окладу;
- выплата за руководство и организацию воспитательной работы в Ухтоостровской основной школе – **20%** к окладу;
- выплата за руководство и организацию воспитательной работы в Рембуевской школе – **50%** к окладу;
- выплата за руководство и организацию работы по безопасности движения на транспорте - **10%** к окладу;
- выплата за ведение информационной группы ВК по детскому саду «Якорек» и Ухтоостровской школе - **5%** к окладу;
- выплата за ведение информационной группы ВК по Рембуевской школе - **10%** к окладу;
- выплата за организацию и руководство работой по электронному дневнику в МБОУ «Рембуевская СШ» - **30%** к окладу, в Ухтоостровской основной школе - **10%** к окладу;
- выплата за организацию и руководство работой в ГИС «Навигатор» - в Ухтоостровской основной школе - **2%** к окладу;
- выплата за работу с библиотечным фондом учебников в Ухтоостровской основной школе – **15%** к окладу;
- выплата за обслуживание вычислительной и выполнение обязанностей администратора школьного сайта в Ухтоостровской школе - **20%**,
- выплата за выполнение обязанностей администратора школьного сайта в Рембуевской школе - **50%**;
- выплата за выполнение работы документоведа в Ухтоостровской школе - **10%**;
- выплата за руководство и организацию питания в Ухтоостровской школе и детском саду № 8 «Ручеек» - **50%** к окладу, в Рембуевской школе и детском саду № 81 «Якорек» - **20%** к окладу;
- выплата за руководство и организацию работы с обучающимися по функциональной грамотности – **5%** к окладу;
- выплата за руководство и организацию работы проекта «Точка Роста» – **5%** к окладу;
- выплата за группу-комплект воспитателям детского сада – **20%** к окладу, старшему воспитателю - **10%** к окладу;
- выплата за руководство и организацию работы по формированию антикоррупционных знаний у обучающихся – **5%** к окладу;
- выплата за наставническую деятельность – **5%** к окладу;
- выплата за психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса, за работу с детьми «группы риска» - **50%** к окладу;
- выплата за кураторство Российского движения детей и молодежи «Движение первых» - **50%** к окладу;
- денежное вознаграждение за классное руководство педагогам школы;
- выплата за выполнение функций по осуществлению закупок товаров, работ и услуг в соответствии с 44-ФЗ – **30%** к окладу.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам) в процентах или в абсолютных размерах ежемесячно.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 1 и 2, подпунктами 3.5 – 3.8 пункта 3 настоящего раздела, и условия их начисления устанавливаются работнику ОО трудовым договором. В трудовой договор работника ОО подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 3.1 - 3.4 пункта 3 настоящего раздела, устанавливаются работнику ОО соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику ОО на основании приказов руководителя ОО и трудовыми договорами работников.

Работники могут быть лишены доплат или доплаты могут быть уменьшены на основании письменного аргументированного материала (обоснования) предоставленного руководителю его заместителями, осуществляющими контроль за выполнением дополнительных видов работ, за которые устанавливаются доплаты.

Конкретные размеры доплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

### III. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

**Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу, в пределах фонда оплаты труда.**

К выплатам стимулирующего характера относятся:

#### **1. Премияльные выплаты по итогам работы.**

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за **премируемый период - календарный месяц (ежемесячные премиальные выплаты).**

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу ОО (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера ОО), и иным категориям работников, предусмотренным подразделами 1.1, 1.2, разделами 2 - 3, приложения N 1 к настоящему Положению.

Основаниями для начисления ежемесячных премиальных выплат являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, соблюдение трудовой дисциплины, соблюдение законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих порядок исполнения работником его трудовых (должностных) обязанностей, и достижение плановых показателей работы в премируемом периоде.

**Премияльные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.**

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя ОО об их начислении.

Премияльные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, или в абсолютном размере работникам ОО.

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам ОО, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с настоящим Положением приняты решения о снижении размера премиальной выплаты).

Действующим в ОО Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера предусматривается дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта. При применении премиальной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с настоящим Положением приняты решения о снижении размера премиальной выплаты).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных плановыми документами муниципального бюджетного или автономного учреждения;

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;

при применении к работнику в премируемом периоде административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Коэффициент снижения размера премиальной выплаты по итогам работы определяется приказом руководителя ОО. Снижение размера премиальной выплаты по итогам работы не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов по сравнению с заработной платой, которую он получил бы, если бы размер премиальной выплаты по итогам работы не был снижен.

В приказах руководителя ОО о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы указываются причины снижения размеров этих выплат.

## **2. Премии за интенсивность и высокие результаты работы.**

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период – календарный месяц (квартал).

Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей эффективности деятельности работников.

*Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.*

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников ОО, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя ОО с учетом мнения выборного профсоюзного органа и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники ОО вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в ОО с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав комиссии определяется приказом руководителя ОО.

**Показатели и критерии эффективности деятельности работников школы перечислены в приложении №1 к настоящему Положению.**

**Ежемесячные премии за интенсивность, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда устанавливаются в штатном расписании по должностям:**

Должность	Размер премии (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель	80 %
Бухгалтер, библиотекарь, документовед	70 %
Педагог-организатор	40 %
Лаборант; заведующий хозяйством; гардеробщик; рабочий по обслуживанию, ремонту зданий, сооружений; уборщик служебных и производственных помещений; вахтер; буфетчик; электромонтер; дворник; слесарь-сантехник; повар; кладовщик; кухонный рабочий; машинист-котельной; машинист по стирке и ремонту белья; младший воспитатель	70 %
Водитель	60 %

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период - календарный месяц (квартал) (ежемесячные, ежеквартальные премии за интенсивность и высокие результаты работы).

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, или в абсолютном размере работникам ОО.

При образовании экономии средств части премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы.

Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказом руководителя ОО.

### **3. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.**

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью **поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.**

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем ОО.

### **4. Надбавка за выслугу лет.**

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам при наличии выслуги лет в организациях сферы образования, культуры, физической культуры и спорта, здравоохранения, социальной защиты населения (за исключением работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих 1 и 2 квалификационных разрядов в образовательных организациях в сфере культуры).

Право на установление надбавки за выслугу лет или изменение размера установленной надбавки возникает со дня достижения выслуги лет, если документы, подтверждающие этот факт, находятся в ОО, или со дня представления указанных документов работником. Если право на установление надбавки за выслугу лет или изменение размера установленной надбавки возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, установление надбавки или изменение размера установленной надбавки осуществляется по окончании указанных периодов.

Надбавка за выслугу лет начисляется ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размеры надбавки за выслугу лет составляют:

Продолжительность выслуги лет, дающая право на установление надбавки за выслугу лет	Размеры надбавки за выслугу лет (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы)
Свыше 1 года	5
Свыше 3 лет	6
Свыше 5 лет	7
Свыше 10 лет	8
Свыше 15 лет	9

Периоды, которые засчитываются в выслугу лет, дающую право на установление надбавки за выслугу лет, определены в приложении № 3 к Положению об оплате труда МБОУ «Рембуевская СШ».

Порядок исчисления выслуги лет, дающей право на установление надбавки за выслугу лет, определен в приложении № 4 к об оплате труда МБОУ «Рембуевская СШ».

#### **5. Надбавка за почетное звание.**

Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в муниципальном бюджетном или автономном учреждении. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в муниципальном бюджетном или автономном учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, указанные в приложении N 5 к настоящему Положению.

Право на установление надбавки за почетное звание возникает со дня присвоения почетного звания, но не ранее включения соответствующего почетного звания в перечень почетных званий, за наличие которых устанавливается надбавка за почетное звание. Если право на установление надбавки за почетное звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за почетное звание устанавливается по окончании указанных периодов.

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за почетное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер надбавки за почетное звание составляет **10 процентов** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

#### **6. Надбавка за спортивное звание.**

Надбавка за спортивное звание устанавливается:

работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, руководителя физического воспитания, имеющим спортивное звание;

работникам, замещающим должности учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в ОО.

К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной классификацией.

Право на установление надбавки за спортивное звание возникает со дня получения ОО документа, подтверждающего присвоение спортивного звания. Если право на установление надбавки за спортивное звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за спортивное звание устанавливается по окончании указанных периодов.

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за спортивное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер надбавки за спортивное звание составляет **10 процентов** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

**7. Премияльная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее – премияльная выплата при награждении).**

Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области.

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды исполнительных органов государственной власти Архангельской области.

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере. Размер премияльной выплаты при награждении составляет **5000 рублей**.

**8. Надбавка работникам - молодым специалистам** устанавливается, если одновременно выполняются следующие условия:

работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности. Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Надбавка молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Надбавка молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

Размер выплаты молодым специалистам составляет **20 процентов** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием - **30 процентов оклада** (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

#### **9. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг.**

Премия за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливается: работникам, относящимся к основному персоналу ОО (приложение №6 Положения об оплате труда МБОУ «Рембуевская СШ»), непосредственно участвующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых ОО;

работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу ОО (за исключением руководителя ОО, его заместителей и главного бухгалтера), содействующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых ОО.

Премии за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливаются работникам с целью их поощрения:

за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта;

за содействие в оказании платных образовательных и иных услуг - работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта.

Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, расчетным периодом является календарный месяц.

Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются работникам пропорционально фактически отработанному времени:

в расчетном периоде - для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта;

в премируемом периоде - для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяются в баллах за расчетный период либо в абсолютном размере.

**Показатели и критерии эффективности деятельности работников школы перечислены в приложении №1 к настоящему Положению.**

Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, размеры премии за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников ОО, направляемой на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, на максимальное количество баллов,

которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта.

Количество баллов, полученных работниками, или величина премии работникам в абсолютном размере, указанным в абзаце втором настоящего пункта, в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется комиссией, создаваемой в ОО с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав комиссии определяется приказом руководителя ОО.

Для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта, размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг **определяются в соответствии с утвержденными расчетами стоимости оказываемых платных услуг.**

Размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются приказами руководителя ОО об их начислении за оказание платных образовательных и иных услуг. Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются в абсолютных размерах.

Премии за оказание платных образовательных услуг и иных услуг начисляются в следующие сроки (премируемые периоды):

работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, - ежемесячно (ежемесячные премии за оказание платных образовательных и иных услуг);

работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта, - в сроки, предусмотренные положением о системе оплаты труда.

#### IV. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителя (заместителю директора по УВР, руководителю структурного подразделения) и главному бухгалтеру ОО в соответствии с разделом II настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с трудовыми договорами работников на основании приказа руководителя ОО - в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера ОО.

К стимулирующим выплатам, устанавливаемым **заместителям руководителя ОО** (заместителю директора по УВР, руководителю структурного подразделения) и **главному бухгалтеру** относятся:

**1. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ** начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу работника.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении заместителя директора по УВР, руководителя структурного подразделения и главного бухгалтера - руководителем ОО.

**2. Надбавка за выслугу лет** устанавливается заместителю директора по УВР, руководителю структурного подразделения и главному бухгалтеру в соответствии с пунктом 4 раздела III настоящего Положения.

**3. Премияльная выплата при награждении** устанавливается заместителю директора по УВР, руководителю структурного подразделения и главному бухгалтеру в соответствии с пунктом 7 раздела III настоящего Положения.

**4. Надбавка за почетное звание** устанавливается заместителю директора по УВР, руководителю структурного подразделения и главному бухгалтеру в соответствии с пунктом 5 раздела III настоящего Положения.

**5. Премия за качественное руководство ОО.**

Премия за качественное руководство ОО устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру ОО с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование ОО и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство ОО заместителю директора по УВР, руководителю структурного подразделения являются:

- достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании ОО;

- достижение показателей эффективности деятельности ОО и работы работника, отражающих:

- содержание в надлежащем состоянии находящегося у ОО имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование имущества и строго по целевому назначению;

- своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

- обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих нормативным требованиям охраны труда, а также выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов);

- своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов муниципального бюджетного или автономного учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

- выполнение требований пожарной безопасности;

- показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг ОО, и показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг ОО (в рамках компетенции работника);

- надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на ОО его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными

правовыми актами Архангельской области, Холмогорского муниципального округа Архангельской области.

Основанием для начисления премии за качественное руководство *ОО* *главному бухгалтеру* является:

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета *ОО*;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов *ОО*;

обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам *ОО*;

обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;

обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам *ОО*;

своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы;

своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) *ОО*, на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников *ОО*.

Премии за качественное руководство *ОО* начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство *ОО*).

Премии за качественное руководство *ОО* по сферам деятельности заместителям руководителя и главному бухгалтеру начисляются в процентах или абсолютных размерах:

Должность	Размер премии (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	30 %
Руководитель структурного подразделения	30 %
Главный бухгалтер	30 %

Размер премии за качественное руководство *ОО* заместителю директора по УВР, руководителю структурного подразделения и главному бухгалтеру снижается:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

при применении к работнику в расчетном периоде административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного или автономного учреждения по итогам финансового года, (в отношении руководителей муниципальных бюджетных или автономных учреждений);

при невыполнении плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания муниципальных услуг (при наличии такого плана);

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Коэффициент снижения размера премии за качественное руководство ОО определяются руководителем ОО и оформляются приказами руководителя ОО - в отношении заместителя директора по УВР, руководителя структурного подразделения и главного бухгалтера. Снижение размера премии за качественное руководство ОО не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов по сравнению с заработной платой, которую он получил бы, если бы размер премии за качественное руководство ОО не был снижен.

## V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Комиссия по распределению выплат компенсационного и симулирующего характера создается и работает на основании Положения о комиссии выплат компенсационного и стимулирующего характера МБОУ «Рембуевская СШ».

Выплаты устанавливаются приказом директора школы на основании решения комиссии (протокол) по распределению выплат компенсационного и стимулирующего характера.

В исключительных случаях директор школы оставляет за собой право устанавливать выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

При принятии решения комиссией при уменьшении или отмене выплат стимулирующего характера по итогам работы к протоколу прикладываются подтверждающие материалы (справки, докладные, жалобы, заявления, акты и т.п.).

В данное положение могут вноситься дополнения и изменения связанные с производственной необходимостью и (или) изменениями в законодательстве.

Принято на собрании  
трудового коллектива  
протокол № 1 от «02» сентября 2024 г.

**ПРИЛОЖЕНИЕ №1**  
к Положению о выплатах  
компенсационного и стимулирующего  
характера в муниципальном бюджетном  
образовательном учреждении  
«Рембуевская средняя школа»

**Периодичность выплат стимулирующего характера:**

А – учебный год, финансовый год

Б – полугодие

В – кварталы (бухгалтерия), полугодия (остальные работники)

Г – период выполнения определенной работы

Е – ежемесячно

**Показатели и критерии эффективности деятельности работников школы.**

	<b>Показатели</b>	<b>Должность работников/Основные критерии оценки показателей</b>	<b>Периодичность</b>	<b>Максимальное число баллов</b>
<b>1.</b>	<b>Показатели и критерии эффективности деятельности педагогов школ:</b>		Б	
1.1	Подготовка победителей, призеров районных, областных, конференций, соревнований, конкурсов (приоритет мероприятиям по плану Холмогорского района)	грамоты, свидетельства	Б	<b>район за каждого уч-ся</b> I место-до 5 б, II- до 3 б, III- до 2 б, <b>область:</b> I место-до 10 б, II- до 7 б, III- до 5 б,
1.2	Подготовка победителей, призеров Всероссийской предметной олимпиады районный, областной этапы)	Грамоты, приказы, свидетельства	Б	<b>Район:</b> за каждого уч-ся I место-10 б, II- 5 б, III- 3 б, <b>Область:</b> I место- 20 б, II- 15 б, III- 10 б,
1.3	Участие в конкурсах педагогического мастерства «Учитель года», (районный, областной уровень)	свидетельство	Б	Район – 10б. Область - 20 б
1.4	Призёр конкурса педагогического мастерства «Учитель года» (районный, областной уровень)	грамота	Б	Район – 20б. Область - 40 б.
1.5	Победитель конкурса	грамота	Б	Район – 40 б.

	педагогического мастерства «Учитель года» (районный, областной уровень)			Область – 80 б.
1.6	-Достижения выпускниками 11 класса высоких показателей ЕГЭ (75 баллов и выше) -Базовый уровень по математике по 5 баллов за оценку «отлично».	справка	А  А	10 б. за каждый высокий результат 5 б. за каждого выпускника, сдавшего на «отлично»
1.7	Достижение выпускниками 9 класса отличных показателей ОГЭ - отличная оценка	справка	А	5 б за каждого выпускника, получившего «5» по ОГЭ.
<b>2.</b>	<b>Показатели и критерии эффективности деятельности педагогов ДОУ</b>		Б, А	
2.1	Педагогом проведены на высоком методическом уровне открытые мероприятия (занятия, семинары, консультации, выступления, мастер-классы и др.). Приоритет мероприятиям по плану Холмогорского района. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Районный уровень</li> <li>• Областной уровень</li> <li>• РФ уровень</li> </ul>	Справки, сертификаты, дипломы участника	Б	За каждое мероприятие  до 5 баллов до 7 баллов до 10 баллов
2.2	Подготовка победителей и призеров среди воспитанников в мероприятиях различного уровня. Приоритет мероприятиям по плану Холмогорского района и Министерства образования и науки Архангельской области) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Район</li> <li>• Область</li> <li>• РФ</li> </ul>	Справки, дипломы, сертификаты	Б	За каждое мероприятие.  5б. 7б. 10б.
<b>3.</b>	<b>Показатели и критерии эффективности деятельности библиотекаря</b>			
3.1	Качественное и своевременное выполнение плана работы библиотекаря	отчёт библиотекаря	Б	1 балл
3.2	Высокая читательская активность	Справка по количеству полученных книг за отчетный период	Б	1 балл
<b>4.</b>	<b>Показатели и критерии эффективности деятельности заведующего хозяйством, уборщика производственных и служебных помещений, помощника воспитателя, вахтера, гардеробщика, рабочего, слесаря, электромонтера и другого</b>		Б, Г	

	<b>обслуживающего персонала</b>			
4.1	Качественное выполнение ремонтных работ	Акты выполненных работ	Г	До 20 б
4.2	Качественное выполнение генеральных уборок	Акты	В	5 баллов
4.3	Увеличение объема работы в связи с чрезвычайной ситуацией		Г	10 баллов
4.4	Устранение аварийных ситуаций	Акты	Г	5 б
<b>5.</b>	<b>Показатели и критерии эффективности деятельности кочегаров</b>			
5.1	Безаварийное обслуживание системы отопления в отопительный сезон		Г	5 баллов
<b>6.</b>	<b>Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя по УВР, руководителя структурного подразделения, старшего воспитателя.</b>		Б,А	
6.1	Призовые места в районных конкурсах, конференциях, соревнованиях, входящих в районный план мероприятий, в т. ч. профессиональные конкурсы.	Справки, грамоты, дипломы	Б	0-2 б за каждое мероприятие (в зависимости от значимости)
6.2	Личные выступления на районных, областных объединениях, конференциях, совещаниях	Справки, свидетельства	Б	3 б за районное выступление, 6 б. за областное
6.3	Успешная сдача выпускниками ГИА (без неудовлетворительных результатов)	Отдельно ОГЭ и ЕГЭ в целом по всем предметам. Протоколы.	А	ЕГЭ, при 100% сдаче-3 балла. ОГЭ, при 100% сдаче – 3 балла.
6.4	Выполнение норм питания в ДОУ	Отчет	Б	3 балла
6.5	Призовые места на районных, областных предметных олимпиадах	Приказы, грамоты	Б	Район: 1м.- 5 б. 2м.- 3б. 3м.- 2б. Обл.: 1м.-10б. 2м.- 6б. 3м.- 4б.
6.6	Выполнение особо важных и сложных дел	Качество и результативность	Г	Определяются приказом директора
<b>7.</b>	<b>Показатели и критерии эффективности деятельности бухгалтерии</b>			
7.1	Своевременное и качественное предоставление ежемесячной и ежеквартальной отчетности	Отсутствие замечаний	В	3 балла
7.2	Отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	Заключения контролирующих, проверяющих органов	В	2 балла
7.3	Качественное ведение бухгалтерской документации	Отсутствие замечаний	В	4 балла
7.4	Своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых	Отчет	В	3 балла

	деклараций, налоговых расчетов			
7.5	Своевременное и правильное составление ПФХД	Отсутствие замечаний	А	2 балла
7.6	Обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов	Отсутствие замечаний	В	1 балл
7.7	Обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам учреждения	Отсутствие замечаний и жалоб	В	1 балл
7.8	За выполнение особо важных и сложных дел.	Результативность	Г	Определяется приказом директора