

СОГЛАСОВАНО
Председатель
первичной профсоюзной организации
лицей № 4
_____ (Захарчук Т.Г.)
(подпись) (Ф.И.О.)
«03» апреля 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ лицей № 4
_____ (Шутенко И.В.)
(подпись) (Ф.И.О.)
«03» апреля 2024 г.

**Положение
о порядке установления стимулирующих выплат
(надбавок и (или) доплат), компенсационных выплат и премий
работникам МБОУ лицей № 4**

1. Общие положения

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

2. Система стимулирующих выплат включает в себя:

- а) выплаты стимулирующего характера;
- б) выплаты за дополнительные виды работ;
- в) выплаты компенсационного характера;
- г) поощрительные выплаты по результатам труда (премии);
- д) материальная помощь;

2. Выплаты стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за качественное выполнение работы, не входящей в круг функциональных обязанностей работника, за сложность, напряженность и качество работы, а также для повышения качественного труда работников и их поощрения.

2.2. Для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда приказом по учреждению создается тарификационная Комиссия, в состав которой включаются представители профсоюзной организации и коллектива работников. Решения тарификационной комиссии оформляются протоколами заседаний и служат основанием для издания приказов о выплатах по учреждению.

2.3. Основной задачей работы Комиссии является проведение мероприятий по оценке качества труда работников Учреждения. Комиссия проводит мониторинг и оценку результативности профессиональной деятельности работников школы за соответствующий период.

2.4. Выплаты устанавливаются 2 раза в год: на 01.09. и 01.01.

2.5. Обязательными стимулирующими выплатами являются выплаты за:

- а) выслугу лет, которая устанавливается работникам ОО в зависимости от

общего количества лет, проработанных в сфере образования. Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) работникам ОО:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;
- при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15%;
- при выслуге лет от 20 лет – 20%;

б) выплаты за квалификационную категорию, рекомендуемые размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:

- 0,10 – при наличии квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист";
- 0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

в) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, наличие знака, рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам ОО за ученую степень, почетное звание:

- 0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);
- 0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);
- 0,10 – за почетное звание (нагрудный знак) «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

г) выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся отдельным категориям работников ОО:

- 2000 рублей – заместителю руководителя по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, руководителю физического воспитания, педагогу-психологу, учителю по физической культуре;
- 1000 рублей – психологу и социальному педагогу.

2.6. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью ОО по реализации образовательных программ:

- за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края;
- за выполнение функции классного руководителя за счет средств федерального бюджета;
- за проверку письменных работ;
- за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое);
- за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»);

- за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться приказом Управления.

2.7. Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

- превышение списочной наполняемости классов по состоянию на 1 сентября соответствующего года (без учета обучающихся, состоящих в списках классов, но получающих на дому или в медицинских организациях, а также экстернов) – 26 и более человек;

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2.

2.8. Стимулирующие выплаты по результатам труда, качеству работы и дополнительные виды деятельности

- интенсивность и высокие результаты работы;
- высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;
- разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;
- качество выполняемых работ;
- выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- качественная организация горячего питания, 100%;
- эффективную и качественную работу по использованию информационно-коммуникационных сетей, в том числе сети интернет;
- качественная организация и проведение военно-спортивных мероприятий (сборов, походов и т.д.);
- эффективная работа по оздоровлению обучающихся;
- качественное исполнение функциональных обязанностей директора пришкольного лагеря с дневным пребыванием;
- ведение документации по антитеррористической защищенности и пожарной безопасности;
- качественное педагогическое сопровождение творческой, проектной, исследовательской деятельности обучающихся, индивидуальных образовательных траекторий одаренных детей;
- создание условий для качественной реализации программ профильного образования;
- качественная организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности;
- эффективная реализация сетевых, инновационных программ, в том числе программ элективных курсов в рамках профильного обучения и регионального компонента по профессиональной подготовке;
- участие в профессиональных конкурсах;

- качественное руководство реализуемых проектов;
- эффективное участие обучающихся в социально направленной деятельности;
- эффективное внедрение школьных медиаресурсов;
- эффективное участие в работе творческих лабораторий, в коллективных научных проектах;
- эффективное использование инновационных форм и методов привлечения обучающихся к работе в проектной деятельности;
- положительная динамика результатов коррекционной работы с обучающимися ОВЗ;
- внедрение новых методов и разработок в образовательном процессе;
- качественное и своевременное ведение документации по хранению и обороту прекурсоров;
- результативная работа по углубленному изучению материала по предмету за рамками реализации основных образовательных программ ООО и СОО;
- качественная работа с одаренными детьми по развитию исследовательских навыков;
- создание условий для качественной реализации программ углубленного изучения отдельных предметов;
- интенсивность труда и высокие показатели профессиональной деятельности;
- эффективное участие в социально направленной деятельности;
- высокие показатели волонтерского движения;
- качественная работа по охвату обучающихся в проектной и исследовательской деятельности по предмету;
- эффективное участие обучающихся в проектах гражданско-патриотической направленности;
- создание условий для качественного индивидуального сопровождения обучающихся при реализации образовательных программ (тьюторство);
- создание условий для качественной работы по формированию метапредметных результатов в классах профильной направленности (за каждый класс с углубленным изучением предмета);
- эффективное использование в воспитательном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки, спортплощадки);
- участие в подготовке и проведении конференций, семинаров различных уровней направленности;
- качественное выполнение дополнительных функциональных обязанностей, организация и руководство юнармейским движением;

Работники АХР:

- высокую оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- сложность и напряженность в работе по подготовке школы к новому учебному году;
- оперативное и качественное выполнение внепланового частичного ремонта служебных помещений в течении учебного года;

- активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборке, субботнике, ремонте и т.д.);
- качественное выполнение дополнительных видов работ, связанных с обеспечением санитарных требований и сохранения здания и имущества школы.

2.9. Стимулирующие выплаты могут быть полностью или частично отменены работнику приказом директора Учреждения по следующим основаниям:

- некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы);
- невыполнение объема порученной основной или дополнительной работы;
- несоответствие критериям оценки эффективности выполняемой работы;
- окончание срока действия выплат;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;
- отказ работника от выполнения работ, за которые были определены выплаты;
- по другим основаниям, не противоречащим Трудовому кодексу РФ.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

3.2. Компенсационные выплаты могут быть полностью или частично отменены работнику приказом директора Учреждения по следующим основаниям:

- некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы);
- невыполнение объема порученной основной или дополнительной работы;
- окончание срока действия выплаты;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;
- отказ работника от выполнения работ, за которые были определены выплаты;
- по другим основаниям, не противоречащим Трудовому кодексу РФ.

4. Порядок премирования

4.1. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) распределяются администрацией лицея совместно с профсоюзным комитетом на основании Положения об оплате труда и премировании работников,

обеспечивающим демократический, общественный характер управления, по представлению руководителя общеобразовательного учреждения.

4.2. Руководитель общеобразовательного учреждения представляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

4.3. Размер премий, начисляемых работникам, зависит от личного вклада в деятельность коллектива.

4.4. Премия начисляется ежемесячно при наличии фонда экономии оплаты труда.

4.5. Премия не начисляется при наличии нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, оформленных соответствующим приказом по школе.

4.6. Сотрудники школы могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения, трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию, при наличии фонда экономии заработной платы.

4.7. Премии могут быть установлены:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

4.8. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ОО;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ОО;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- высокие результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях, олимпиадах, конкурсах;
- премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:
 - поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;
 - присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
 - награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
 - награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.