

**УТВЕРЖДЕНО**

Директор  
МБОУ «Начальная школа-детский сад «Лучик»  
Семенушкина С.Н.

Приказ №42-ОД «20» сентября 2018г.

«Согласовано»  
председатель Общественного совета

«20» сентября 2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об установлении надбавок и доплат**  
**из компенсационного и стимулирующего фонда**  
**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Начальная школа-детский сад «Лучик» города Реутов**  
**Московской области**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании В Российской Федерации», других нормативно - правовых актов федерального и регионального уровней в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее положение вводит порядок установления и виды надбавок и доплат работникам образовательного учреждения (далее Учреждение) за повышение качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, за создание условий по сохранению здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров, а также порядка осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Устанавливаемые доплаты и надбавки основаны на законодательстве о труде и направлены на индивидуализацию материального вознаграждения каждого из работников, учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности образовательного учреждения по реализации уставных целей и вводятся с целью стимулирования труда работников образовательного учреждения, для достижения наилучших результатов в их профессиональной деятельности.

1.4. Выплаты компенсационного характера в виде установленных доплат, надбавок работникам осуществляется за счет средств фонда оплаты труда в размере 15% от фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении от установленного оклада (должностного оклада) работников.

1.7. Компенсационные выплаты оформляются приказом руководителя, издаваемым на основании акта, справки, иного подтверждающего документа, и с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения на календарный год.

1.8. Компенсационные выплаты доплат и надбавок работникам Учреждения включает в себя:

- а) выплаты за виды работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом;
- б) повышение оклада за наличие ведомственных наград и знаков отличия.

1.9. Размеры, порядок и условия осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда определяются в Локальном правовом акте Учреждения и в коллективном договоре.

1.10. Размер стимулирующей части для каждого работника Учреждения устанавливается от 1 % до 10 % фонда оплаты труда на основании решения Общественного совета и профсоюзного органа приказом руководителя Учреждения.

1.11. Система стимулирующих выплат, доплат и надбавок работникам ОУ включает в себя:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- в) выплаты за качество выполняемых работ.

## **2. Порядок установления доплат и надбавок работникам образовательного учреждения**

2.1. Доплаты и надбавки работникам Учреждения устанавливаются директором Учреждения на основании заключения специальной комиссии, в состав которой входит



председатель Общественного Совета, председатель профсоюзного комитета Учреждения, заместитель директора по УВР.

2.2. Срок установления доплат и надбавок зависит от вида и характера выполняемых работ.

2.3. Доплаты работникам МБОУ «Начальная школа-детский сад «Лучик» могут устанавливаться как на календарный год, так ежеквартально, ежемесячно, на неопределенный срок, по полугодиям, единовременно.

2.4. Выплаты установленных доплат и надбавок работникам МБОУ включают в себя:

### **3. Порядок установления выплат стимулирующего характера**

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения по результатам труда за высокое качество организации образовательного и воспитательного процесса, за активность и инициативу.

5.2. Распределение выплат стимулирующего характера по результатам труда производится директором Учреждения по согласованию с Общественным советом и профсоюзным органом.

5.3. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) работникам Учреждения могут устанавливаться как на календарный год, так и ежеквартально, ежемесячно, на неопределенный срок, по полугодиям, единовременно.

5.4. Руководитель Учреждения предоставляет Общественному совету и профсоюзному органу аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

5.5. Критерии и показатели качества и результативности труда сотрудников образовательного учреждения; являются основанием начисления выплат стимулирующего характера.

Приложение № 1

Перечень, размеры и порядок определения  
выплат компенсационного характера,  
устанавливаемых работникам  
МБОУ «Начальная школа-детский сад «Лучик»

Перечень выплат компенсационного характера	Порядок определения размеров выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера, %
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.	В соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации	5 – 12
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: <ul style="list-style-type: none"><li>• при совмещении профессий (должностей)</li><li>• расширение зон обслуживания;</li><li>• исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;</li><li>• работу, не входящую в круг должностных обязанностей</li></ul>	В соответствии со ст. 149 Трудового кодекса Российской Федерации	До 100  До 100 До 100   До 50



Показатели качества,  
результативности и эффективности работы  
и критерии их оценки для установления выплат  
компенсирующего и стимулирующего характера

№	Критерии	Показатели	Шкала баллов	Макс. балл по критериям
<i>Педагогический персонал</i>				
1.	Сохранение здоровья воспитанников в учреждении	Результаты работы по сохранению здоровья воспитанников: - количество дней, пропущенных одним ребенком по болезни (не выше среднего показателя по городу);	3	12
		- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время учебно - воспитательного процесса;	3	
		- соблюдение норм СанПиН (учебная нагрузка, соблюдение ростовых показателей);	3	
		- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (праздники здоровья, олимпиады, дни здоровья и т.д.)	3	
2.	Общедоступность образования	Осуществление нововведений, обеспечивающих более полное удовлетворение образовательных потребностей населения: - работа с социумом (микрорайоном) - консультация, обучение, Дни открытых дверей и т.д.	4	12
		- работа в группах кратковременного пребывания;	4	
		- организация различных форм дополнительного образования (кружки, секции и т.д.)	4	
3.	Качество образования в учреждении	Участие в инновационной деятельности: - ведение экспериментальной работы,	4	38
		- разработка и внедрение авторских программ;	4	
		- результативность выполнения требований программы, по которой работает педагог (срез знаний у обучающихся)	3	
		- использование нетрадиционных форм работы для сохранения, укрепления и коррекции психофизического здоровья обучающихся	3	
		- участие в городских и областных семинарах, совещаний по вопросам повышения качества образования;	3	
		- участие педагогов в работе городских методических объединений (не менее 75% от общего числа мероприятий)	3	
		Высокие результаты методической деятельности, участие в конкурсах, конференциях: - муниципальных, региональных.	3	
		Активное участие детских коллективов в городских мероприятиях творческого характера - фестивалях, конкурсах, выставках, спортивных соревнованиях и т.п.: - в 50 % мероприятиях; - в 75 % мероприятиях; - в 100 % мероприятиях.	3 4 5	
Методическая и материально - техническая обеспеченность				

		учебно - воспитательного процесса, созданная специалистом по своему виду деятельности (в группе, кабинете, зале и т.д.), в том числе за счет внебюджетных средств.	3	
4.	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса	Обеспечение санитарно - гигиенических условий (температурный, световой режим, режим проветривания и т.д.) - создание комфортных условий для осуществления воспитательно - образовательного процесса.	3	9
		- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	3	
		- соблюдение инструкции по охране жизни и здоровья детей	3	
		Благоустройство, эстетическое оформление территории МБОУ	3	
5.	Эффективность профессиональной деятельности	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов)	3	9
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	3	
		Участие педагога в смотрах (конкурсах) профессионального мастерства городского и областного уровней.	3	
<b>ВСЕГО</b>			<b>80</b>	
<i>Административный, технический и обслуживающий персонал</i>				
6.	Сохранение здоровья воспитанников в учреждении	- отсутствие случаев травматизма воспитанников при выполнении работ в присутствии детей;	3	6
		- соблюдение норм СанПиН при работе с детьми;	3	
7.	Продуктивность профессиональной деятельности	- качество и уровень выполняемых работ; связанных с профессиональной деятельностью.	3	9
		- сохранность оборудования, на котором (с которым) работает сотрудник	2	
		- отсутствие нарушений правил пожарной безопасности, норм охраны труда и безопасности на рабочем месте.	4	
	Эффективность профессиональной деятельности	- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременная отчетность и др.)	3	5
		- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	2	
<b>ВСЕГО</b>			<b>20</b>	
<b>ИТОГО</b>			<b>100</b>	