

Принято на общем собрании  
трудового коллектива 04.09.2006г.

Утверждаю:  
Директор МОУ лицея №19  
\_\_\_\_\_ Терлецкая Т.Л.

## **Положение о доплатах и надбавках, премировании и материальной помощи работникам МОУ лицея №19 г.о. Тольятти**

### **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации "Об образовании", с Постановлением Правительства Самарской области «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» от 01.06.2006 № 60 в редакции Постановления Правительства Самарской области от 21.06.2006г. №83.

1.2. **Источниками средств**, направляемых на материальное стимулирование труда работников муниципального общеобразовательного учреждения лицея №19 являются:

- бюджетные средства (30% планового фонда заработной платы работников учреждения (далее Надтарифный фонд));
- экономия средств, предусмотренных на оплату труда;
- бюджетные средства, выделяемые на установление надбавок руководителям, педагогам и работникам других категорий учреждения за счет городского бюджета,
- средств от оказания платных дополнительных образовательных услуг (прибыль, экономия планового фонда оплаты труда);
- целевые средства бюджетные и внебюджетные, выделенные на данные цели.

1.3. **Надтарифный фонд** (далее – НФ)- формируется в объеме не более 30% от фонда оплаты труда работников учреждения. Средства НФ используются на:

- надбавки и доплаты педагогическим работникам за качество обучения, воспитания, а также **повышение тарифной заработной платы** на коэффициенты по группам сложности обучения предметам и коэффициенты, учитывающие квалификацию педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в размере не менее 55% от надтарифной части;
- надбавки и доплаты педагогическим работникам за классное руководство в размере не менее 15 % от надтарифной части;
- надбавки и доплаты работникам за создание условий для сохранения здоровья учащихся в размере не более 30% от надтарифной части.

1.4. **Фонд экономии** заработной платы (далее – ФЭ) – образуется вследствие вакантных единиц, временно отсутствующим работников по различным причинам, в т.ч. по временной нетрудоспособности, курсов, командировок и т.п., если за ними не сохраняется средняя з\плата и невозможно полное их замещение, и т.д.

1.5. Средства ФЭ направляются на осуществление выплат стимулирующего характера работников учреждения.

1.6. Указанные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, на 1 сентября текущего года и 1 января следующего года в соответствии с Постановлением «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» от 01.06.2006 № 60, а также средств, полученных за счет дополнительных источников и предназначенных на оплату работников.

1.7. При повышении ставок (окладов) работникам образовательных учреждений по двум и более основаниям, предусмотренным настоящим Положением (кроме повышающих коэффициентов за сложность предмета, квалификацию сотрудника и деления класса на группы), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из установленного оклада (ставки) без учета повышения по другим основаниям. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, планируются в тарифном фонде.

1.8. Доплаты компенсационного характера устанавливаются на срок работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных. Доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, устанавливаются на начало календарного (учебного) года, а надбавки - на определенный срок, но не более одного года.

1.9. При установлении доплат и надбавок, а также определении их размеров, учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

1.10. В случае изменения размера доплат и надбавок и связи с изменением соответствующих нормативных актов или несистематическим и некачественным выполнением или невыполнением дополнительных видов работ установленные доплаты могут быть уменьшены или отменены. Изменение оплаты труда наступает через два месяца после письменного предупреждения работника работодателем.

## **2. Повышение ставок заработной платы и должностных окладов**

2.1. Повышение тарифной заработной платы педагогов учреждения производится в зависимости от сложности преподаваемого предмета, квалификации педагога и деления класса на группы при обучении отдельным предметам. Размер повышающих коэффициентов определяется следующим образом:

- Кпр – повышающий коэффициент по группам сложности обучения предметам, который устанавливается в следующих размерах:

1-я группа (обучение русскому языку, литературе, иностранному языку, математике, физике, в 1-ом классе начальной школы) – 1,15;

2-я группа (обучение истории, обществознанию, географии, химии, биологии, информатике, во 2-4-ом классах начальной школы) – 1,1;

3-я группа (обучение праву, экономике, технологии) – 1,05;

4-я группа (обучение астрономии, физической культуре, изобразительному искусству, музыке, черчению, основам безопасности жизнедеятельности) – 1;

- Ккв – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,1 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

- Кгр – коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы при проведении профильных и элективных курсов, обучении информатике, технологии, физической культуре, физике, химии.

При обучении иностранным языкам Кгр устанавливается в следующих размерах:

2 - при количестве учащихся в группах до 13 человек;

1,5 - при количестве учащихся в группах от 14 до 16 человек;

1 - при количестве учащихся в группах от 17 человек .

2.2. Повышения ставок (окладов) по основаниям, предусмотренным в разделе II п.2.1 настоящего Положения, образуют новые размеры ставок заработной платы (должностных окладов), применяемых при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы) и количества учащихся по предмету.

## **3. Надбавки и доплаты.**

3.1. Доплаты, надбавки вводятся с целью стимулирования работников, как к длительному выполнению трудовых обязанностей, так и к повышению своего профессионального уровня.

3.1.1. надбавки и доплаты педагогическим работникам:

- за классное руководство;
- создание условий для сохранения здоровья учащихся;
- за качество образования и воспитания;
- надбавки за выполнение дополнительных видов работ не входящих в круг должностных обязанностей;
- прочие надбавки (за ученую степень, за почетные звания, за знаки отличия и т.п.)

3.1.2. надбавки и доплаты прочим работникам учреждения:

- надбавки и доплаты работникам за создание условий для сохранения здоровья учащихся;
- надбавки за выполнение дополнительных видов работ не входящих в круг должностных обязанностей;
- за работу в сложных условиях, связанных с режимом работы учреждения, организацией и контролем учебно-воспитательного процесса и прочее.

3.2 Надбавки и доплаты устанавливаются за счет и в пределах средств, используемых на надбавки и доплаты (в т.ч за счет надтарифного фонда и фонда экономии оплаты труда).

#### **4. Премирование.**

4.1. Премирование – вид единовременного материального поощрения работников Школы по результатам его основной деятельности.

4.2. Размеры премий работников носят персонифицированный характер и определяются в каждом случае в зависимости от наличия средств фонда оплаты труда в части, предусмотренной на материальное поощрение работников учреждения. Указанные средства могут включать как бюджетные ассигнования, так и средства из внебюджетных источников (хозрасчетный доход, спонсорские взносы, пожертвования физических лиц и организаций, а также специальные и целевые источники финансирования). Кроме этого, на премирование используются средства фонда экономии заработной платы.

4.3. Премии могут быть начислены как работникам, состоящим в штате учреждения, так и работникам, с которыми заключены срочные трудовые договоры на выполнение определенного вида работ или договора на основе ГК РФ, если это предусмотрено договором. В отдельных случаях решение о премировании работников, не состоящих в штате учреждения, может быть принято администрацией школы по согласованию с председателем профсоюзного комитета или Совета школы. Работникам, занимающим штатные должности с неполным рабочим днем (в том числе и по совместительству), могут быть представлены к поощрению на общих основаниях в зависимости от их личного вклада в общие результаты работы коллектива.

4.4. Суммы премий, выплачиваемых по настоящему положению, включаются в расчет средней заработной платы.

4.5. Премия выплачивается пропорционально фактически отработанному времени. При выполнении условий премирования не в полном объеме руководитель учреждения принимает решение об уменьшении размера премии или о ее невыплате.

4.6. Премии по настоящему положению выплачиваются ежемесячно при наличии средств на материальное поощрение. При отсутствии данных средств выплаты премий откладываются до их появления.

4.7. Работники, совершившие прогулы, другие правонарушения, а также привлеченные к административной или уголовной ответственности к премированию не представляются.

#### **5.Критерии оценки труда.**

##### **5.1. Общие положения.**

5.1.1. Надбавки устанавливаются приказом руководителя с указанием срока их действия. Надбавки отдельным работникам могут устанавливаться разовые ежемесячно за выполнение особо важных (срочных) работ согласно приказу.

- 2.1.2. Размеры надбавок определяются работодателем в соответствии с п.5.2 настоящего Положения в зависимости от личного вклада каждого работника в повышении эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий.
- 2.1.3. Надбавки уменьшаются, либо отменяются при снижении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы.
- 2.1.4. Установление надбавок к должностному окладу руководителя учреждения производится вышестоящим органом.
- 2.1.5. Все виды надбавок, установленных работнику учреждения, не выплачиваются за периоды: временной нетрудоспособности, отпусков без сохранения заработной платы, трудовых отпусков, повышения квалификации и за другие периоды, когда за работниками в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

## 5.2. Порядок и условия установления надбавок за:

### 5.2.1. классное руководство:

Источник выплат	Размер надбавки (доплаты)	Срок
Средства областного бюджета	40 руб. за каждого учащегося в классе, но не более 1000-00 рублей в месяц каждому классному руководителю	Устанавливается сроком с 1 сентября по 31 декабря и с 1 января по 31 августа
Средства городского бюджета	300 рублей за 1 класс	Устанавливается с 1 января по 31 декабря
50% средств из 15% надтарифного фонда оплаты труда работников учреждения	Из расчета средней стоимости за 1 ребенка в учреждении (50% 15%-ого надтарифного фонда деленного на количество учащихся на 1 сентября и 1 января в общем по учреждению), которая устанавливается приказом по учреждению на 1 сентября и 1 января.	Устанавливается сроком с 1 сентября по 31 декабря и с 1 января по 31 августа (за стандартное исполнение должностной инструкции классного руководителя).
50% средств из 15% надтарифной части фонда оплаты труда работников учреждения	Устанавливается приказом по учреждению, на основании протокола комиссии по мониторингу, в зависимости от личного вклада каждого работника в соответствии с Положением «О классном руководстве»	Ежемесячно
Внебюджетные средства	На основании приказа по учреждению - до 500 рублей	Ежемесячно

### 5.2.2. создание условий для сохранения здоровья и безопасности учащихся:

Источник выплат	Категория работников	Критерии оценки	Размер надбавки (доплаты)	Срок
10% средств из 30% над-тарифной части фонда оплаты труда работников учреждения	Педагоги	<p>- За организацию урока в условиях здоровьесберегающих технологий, создание комфортной внутришкольной среды, физического комфорта, психологического комфорта, создание микроклимата в классе, развитие умений, навыков и привычек ЗОЖ у учащихся и родителей, профилактика заболеваний, снижение заболеваемости в классе и т.п.;</p> <p>- за работу с учащимися на оздоровительных площадках;</p>	<p>Устанавливается приказом по учреждению, на основании протокола комиссии по мониторингу, в зависимости от личного вклада каждого работника в размере до 10% тарифной части заработной платы (далее ТЧЗ);</p> <p>До 20% ТЧЗ</p>	<p>Ежеквартально</p> <p>На период проведения оздоровительных площадок</p>
	90% средств из 30% над-тарифной части фонда оплаты труда работников учреждения	Психолого-социальная служба, АУП (из числа педагогического состава)	За создание условий для личностного и психологического развития учащихся в процессе обучения и воспитания, контроль и внедрение в процесс обучения здоровьесберегающих технологий, ЗОЖ, создание условий, определяющих ЗОЖ и создание комфортной внутришкольной среды, как среди работников так и среди учащихся учреждения.	до 100% оклада
МОП		<p>За обеспечение безопасного и комфортного пребывания учащихся на всей территории школы;</p> <p>За обеспечение санитарно – гигиенических условий,</p> <p>За внутреннее и наружное озеленение;</p> <p>За содержание и бла-</p>	до 100% оклада;	Устанавливается сроком на 1 учебный год.

		гоустройство террито- рии здания и пришко- льного участка, и т.п.		
--	--	---	--	--

5.2.3. прочие виды надбавок, доплат:

Источник выплат	Категория работников	Критерии оценки	Размер надбав- ки (доплаты)	Срок
Нераспределенные средства из 55% надтарифной части фонда оплаты труда работников учреждения	Педагоги	<u>1.Учебная работа:</u> -Стабильно высокие результаты обучения за последние 2 года (успеваемость, качество знаний учащихся, владение общеучебными навыками, творческая активность учащихся, интерес к предмету или стабильно высокий и растущий уровень обученности); -наличие призеров (дипломантов) олимпиад, конкурсов, соревнований по предыдущему году: - городских -областных;	до 100% ТЧЗ;	1 учебный год
		<u>2.Научно-методическая работа:</u> 1.Авторские и экспериментальные разработки -новых программ, -учебных пособий, -методических рекомендаций, -комплекса учебно-методического обеспечения предмета. 2.Призер конкурса «Учитель года» 3. Руководство творческими группами, методобъединениями. 4.Инновационная работа: - апробация новых программ и технологий; -по модернизированным данным работником программам и технологиям; опытно-экспериментальная работа.	до 2% ТЧЗ; до 4% ТЧЗ;	На период внедрения
		<u>3.Воспитательная работа:</u>	до 10% ТЧЗ; до 10% ТЧЗ; до 10% ТЧЗ; до 30% ТЧЗ;	1 год
			до 5% ТЧЗ; до 8% ТЧЗ; до 8% ТЧЗ;	не период руководства на период внедрения +пол.результат

		<p>-высокий уровень воспитанности учащихся класса (самоорганизация, дисциплина);</p> <p>-наличие перспективного качественного планирования воспитательной работы с учетом индивидуальных особенностей класса, отдельных учащихся, психофизических особенностей данного возраста;</p> <p>-отсутствие отсева, второгодничества, правонарушений;</p> <p>-постоянное сотрудничество с родителями для достижения воспитательных целей, решения воспитательных задач;</p>	<p>до 8% ТЧЗ;</p> <p>всего до 10%, в т.ч.:</p> <p>до 3% ТЧЗ;</p> <p>до 2% ТЧЗ;</p> <p>до 3% ТЧЗ;</p> <p>до 2% ТЧЗ;</p>	<p>На 1 учебный год по результатам прошедшего.</p>
<p>Фонд экономии оплаты труда (в т.ч. нераспределенные средства надтарифного фонда)</p>	<p>Педагоги, АУП</p>	<p>1. За наличие ученой степени (доктора или кандидата наук).</p> <p>2. За наличие почетных званий («Почетный работник общего образования РФ» «Заслуженный учитель» и т.п.);</p> <p>3. За знаки отличия («Отличник просвещения»; «Мастер спорта», и т.п.)</p>	<p>до 15% ТЧЗ (оклада)</p> <p>до 15% ТЧЗ (оклада);</p> <p>до 15% ТЧЗ (оклада);</p>	<p>На 1 учебный год</p>
<p>Фонд экономии оплаты труда (в т.ч. нераспределенные средства надтарифного фонда)</p>		<p>1. Выполнение особо важных и неотложных работ (проведение внеплановых чрезвычайных работ, по выполнению срочных поручений, потребовавших от исполнителей высокого профессионального мастерства, дополнительных усилий);</p> <p>2. Увеличение объема работ, расширение зон обслуживания,</p> <p>3. Совмещение должностей (профессий);</p>	<p>размер доплаты устанавливается в зависимости от объема и сложности выполняемых работ,</p> <p>До 100% оклада</p> <p>До 100% ТЧЗ</p>	<p>На период выполнения работ</p>

		4.Заведывание мастерскими, спортзалом, 5.За работу с библиотечным фондом	До 10% ТЧЗ  До 0, 5% ТЧЗ за каждую 1000 учебников, но не более 15% ТЧЗ.	1 учебный год
--	--	---	---	---------------

### **6. Показатели, условия и размеры премирования.**

6.1.Премирование работников производится в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда, объемом и качеством выполненных работ в процентах от тарифной части заработной платы (далее ТЧЗ), должностных окладов (без учета установленных к ним доплат), либо конкретной суммой, но не менее чем, если бы она была рассчитана в процентном отношении, предусмотренных настоящим Положением.

6.2.Неиспользованные средства, сэкономленные по фонду заработной платы, направляются на премии работникам, достигших наивысших результатов в работе. Предложения о дополнительном, персональном премировании из бюджетных средств, рассматриваются на, созданной для этих целей, комиссии учреждения. По итогам рассмотрения издается приказ.

6.3. Показатели премирования могут быть установлены для каждой категории работников (заместители руководителя, педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал, совместители), но не более 50% установленной тарифной части заработной платы или оклада.

6.4.Премия может быть выдана за выполнение следующих показателей:

<i>Для Педагогического состава и АУП</i>
-качественное выполнение учебно-воспитательной работы (критерии оценки качества определяются в соответствии с п. 5.2.2. -5.2.3настоящего Положения)
-подготовка учреждения к новому учебному году
-подготовка и проведение семинаров
-подготовка и участие в массовых мероприятиях
-организация и проведение ЕГЭ
-по результатам ЕГЭ
-за работу по утвержденному эксперименту, работу по программе углубленного и профильного преподавания предметов (если не установлены надбавки)
-за добросовестное отношение к работе,
-за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках школы
-участие в конкурсах профмастерства
-областного, городского, районных семинаров
-эффективное участие в районных (городских) мероприятиях учреждения
-результативное участие учащихся в предметных олимпиадах (при отсутствии надбавки)
-по итогам смотра кабинетов
-рациональное использование топливно-энергетических ресурсов
-за выполнение особого задания руководителя, составление и сдачу документации по всем видам отчетности и т.п.
<i>Для обслуживающего персонал из числа АХП:</i>
-образцовое состояние закрепленного участка (места работы)
-выполнение разовых поручений
-участие в ремонтных работах и т.п.
-за выполнение особого задания руководителя, составление и сдачу документации по

всем видам отчетности и т.п.
для совместителей:
-ответственное выполнение возложенных обязанностей, выполнение особого задания руководителя

## **7. Порядок премирования**

7.1. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы (конкретный срок выплаты премий указывается в приказе по учреждению).

Премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудовых отпусков;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного законодательством;
- повышения квалификации.

Работникам, проработавшим неполный период, за который выплачивается премия, уволенным по уважительным причинам, премия начисляется за фактически отработанное время.

7.2. Работникам, уволившимся по собственному желанию или по инициативе администрации, премия за соответствующий период не начисляется.

7.3. Работникам, вновь поступившим на работу, премия выплачивается за отработанное время.

7.4. Лишение работника премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе:

7.4.1. частичное снижение премии до 50%:

- недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение требований Устава учреждения, нормативных документов;
- нарушение требований дисциплины;
- нетактичное поведение с учащимися (детьми), родителями, коллегами;
- случаи детского травматизма, происшедших в учебное время;
- неаккуратное ведение документации;
- обоснованная жалоба родителей на работника;
- дисциплинарное взыскание (замечание);
- неисполнение в срок взятых на себя обязательств.

7.4.2. лишение премии на 100% в случаях:

- дисциплинарное взыскание (выговор);
- прогул без уважительных причин;
- появление на работе в нетрезвом состоянии;
- грубое нарушение правил охраны труда и техники безопасности, санитарно-гигиенического режима;
- при невыполнении Устава, коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, других нормативных документов;
- хищение собственности;
- увольнение по инициативе работодателя.

По указанным случаям должна быть истребована объяснительная, издан приказ, с которым ознакомлен работник под роспись.

7.5. Премирование руководителя учреждения осуществляется вышестоящим органом.

## **10. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:**

10.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

16.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

16.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже 12%.

Перечень должностей с вредными и опасными условиями труда, по которым устанавливается повышенная оплата, определен в Приложении к Коллективному договору учреждения.

## **11. Поощрения, не предусмотренные системой оплаты труда и данным положением.**

11.1. Премии, не предусмотренные системой оплаты труда и данным положением, выдаются за конкретные успехи в труде, в связи со знаменательными событиями страны, отрасли, учреждения или конкретного сотрудника (например, премии к 8 Марта, Дню учителя, к Дню рождения учреждения, в связи с уходом работника на пенсию, ветеранам труда и т.п.).

11.2. Кроме выплат, предусмотренных и непредусмотренных системой оплаты труда и данным положением, работники учреждения могут быть поощрены дополнительными мерами, например: предоставление отгулов, присуждение приза или присвоение почетных званий «Ветеран труда», «Заслуженный (или Почетный) работник МОУ Школы № 21», «Мастер - золотые руки» и т.п. Возможно премирование ценными подарками и почетными грамотами.

11.3. Основанием для поощрения работников предусмотренных п.п.6.1 и 6.2. данного положения является приказ руководителя учреждения с указанием меры поощрения и размера премии с формулировкой « один должностной оклад», «два должностных оклада» и другими или в конкретной сумме.