



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ МЕСТНОЙ АДМИНИСТРАЦИИ  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 18» Г.О. НАЛЬЧИК КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

360024, КБР, г.о. Нальчик, ул. Неделина, 9  
ОГРН 1050700214388 ИНН 0711043570

Телефон: . (8662) 97-62-08  
КПП 072601001

e-mail: soh\_18@mail.ru  
Сайт: http://mou18.ucoz.ru

**СОГЛАСОВАНО**

Общим собранием работников  
МКОУ «СОШ №18»  
Протокол №2  
от «31» октября 2022г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МКОУ  
«СОШ №18» г.о. Нальчик  
\_\_\_\_\_ Гулуева Л.М.  
Введено в действие  
приказом №\_\_\_\_\_  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о доплатах и надбавках и порядке премирования  
работников муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №18» г.о. Нальчик**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о доплатах и надбавках и порядке премирования работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №18» г.о. Нальчик (далее по тексту – ОУ) является нормативным локальным актом школы, определяющим порядок и условия материального стимулирования работников учреждения в целях создания условий для развития их творческой активности и инициативы, повышения трудовой и исполнительской дисциплины с учетом показателей эффективности их деятельности.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 10 октября 2022 года № 222-ПП «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики», постановлением Местной администрации городского округа Нальчик от 25 октября 2022г №2034 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Нальчик»

1.3. Положение регулирует деятельность по установлению: -премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий; - материальной помощи для обеспечения социальной защиты и поддержки работников; -надбавок и доплат по стимулированию материальной заинтересованности работников ОУ в повышении эффективности и качества трудовой деятельности.

1.4. Положение принимается Общим собранием работников и утверждается приказом директора ОУ.

1.5. Положение в данной редакции действует с 01.11.2022. Изменения и

дополнения в составе новой редакции Положения принимаются решением Общего собрания работников и утверждаются приказом директора ОУ. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.6. Настоящее Положение обеспечивает выполнение ТК РФ:

- ст.133 ТК РФ работодатель не имеет право установить сотрудникам оклад ниже МРОТ, размер которого определен и на федеральном уровне, и на региональном;
- ст.146- 154 ТК РФ предприятие обязано компенсировать труженикам дополнительные трудозатраты, выполненные в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- ст.135 ТК РФ работодатель имеет право установить дополнительные стимулирующие выплаты, предусмотренные локальными актами предприятия.

1.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются организацией самостоятельно посредством соглашений, коллективных договоров, локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

1.8. Система стимулирующих выплат работникам ОУ предусматривает реализацию права участия органов общественно-государственного управления ОУ в распределении поощрительных выплат стимулирующей части фонда оплаты труда по результатам деятельности, которые осуществляются по представлению директора, заместителей директора.

1.9. Распределение и установление стимулирующих выплат производится на основании решения Комиссии по материальному стимулированию (далее – Комиссия), действующей на основании **Положения о комиссии по материальному стимулированию**. Распределение и назначение выплат по итогам премиального периода производится на основании решения Комиссии не позднее 20 числа следующего за премиальным периодом месяца. Размеры различных видов материального стимулирования устанавливает Комиссия на основании настоящего Положения с учетом мнения профсоюзного комитета в пределах годового фонда оплаты труда и утверждает директор приказом по ОУ. 20. Комиссия формируется из педагогических работников, представителей профсоюзного комитета, представителей администрации на основе выборов (закрытого голосования) на Общем собрании. Комиссия вправе пересматривать показатели и критерии для установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и на основании предложений работников ОУ не чаще двух раз в год. При необходимости внесения дополнительных изменений показателей и критериев, решение принимает Общее собрание работников.

1.10. Расходы по оплате труда работников ОУ, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются в пределах годового фонда оплаты труда и плана финансово-хозяйственной деятельности.

## **2.Виды материального стимулирования**

2.1. В целях материального стимулирования трудовой деятельности работников в школе применяются следующие виды материального стимулирования

- **выплаты стимулирующего характера (надбавки)**
- **выплаты компенсационного характера (доплаты)**
- **премии**
- **материальная помощь**

2.2. Выплаты стимулирующего характера (надбавки) устанавливаются с целью материальной поддержки работников за:

- высокую результативность работы,
- успешное выполнение наиболее сложных работ,
- высокое качество работы, напряженность,
- повышенную интенсивность труда и другие качественные показатели работы конкретного сотрудника.

2.3. Выплаты компенсационного характера (доплаты) устанавливаются с целью обеспечения социально-экономической защиты работников за:

- дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника,
- временное увеличение объема работ,
- расширение должностных обязанностей работника.

2.4. Премии выплачиваются за:

- высокое качество работы,
- успешное выполнение плановых показателей работы лица (в соответствии с государственным заданием),
- высокое качество работы классного руководителя (победы класса в конкурсах, выполнение всеми учащимися Правил внутреннего распорядка обучающихся, работа с родителями),
- освоение новых профессиональных технологий,
- организацию социально-значимых мероприятий различного уровня. Целью выплаты премий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду, выполнении Правил внутреннего распорядка, соблюдение трудовой дисциплины. Премии работникам выплачиваются за достижение плановых показателей работы школы в целом и по отдельным направлениям.

2.5. Установлением премий работникам ОУ решаются следующие задачи:

- стимулирование стремления к освоению передовых технологий профессиональной деятельности,
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего распорядка и соблюдения трудовой дисциплины,
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.

2.6. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и материальной поддержки в чрезвычайных, сложных ситуациях.

### **3. Порядок установления доплат и надбавок**

**3.1.** Комиссия по материальному стимулированию определяет виды и размер материального стимулирования на основании представлений от директора, заместителей директора, профсоюзного комитета, самоанализа педагогической деятельности педагогических работников, анализа деятельности руководящего работника. Дополнительные функциональные обязанности, величина надбавки или доплаты, период, на который она установлена, оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

**3.2.** Доплаты к должностным окладам педагогическим и непедагогическим работникам, выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда в % к ставке или в абсолютных величинах (денежных суммах). Доплаты за временное увеличение объема работ непедагогическим работникам выплачиваются ежемесячно или единовременно. Перечень и размеры доплат представлен в **Приложении**. Доплаты устанавливаются на определенный период (с 01 января по 31 августа текущего года и с 01 сентября по 31 декабря текущего года) и выплачиваются ежемесячно.

**3.3.** Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности, размер доплаты определяется по согласованию сторон и оформляется приказом директора ОУ.

**3.4.** Для расчета надбавок за качество деятельности педагогическим работникам (учителям, педагогам дополнительного образования, педагогам) устанавливаются критерии и показатели оценки качества труда с применением балльной системы оценивания по данным показателям и критериям в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №18» г.о. Нальчик.

В целях исполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 объем надбавок по ОУ определяется размером фонда надбавок и доплат утвержденного штатного расписания. Денежный эквивалент 1 балла устанавливается приказом директора школы на полугодие или учебный год в зависимости от общего объема стимулирующих выплат и суммарного количества баллов по учреждению.)

**3.6.** Основанием для формирования оценки качества и результативности труда педагогического работника (критериями) выбираются те виды деятельности педагогического работника, которые направлены на улучшение качества: учебной деятельности; воспитательной деятельности; научно - методической деятельности; коммуникативной деятельности; организационной деятельности.

**3.7.** Комиссия по материальному стимулированию:

- рассматривает и рассчитывает сумму баллов по всем показателям персонально по каждому работнику.

- рассчитывает персональную стимулирующую надбавку работника.

**3.8.** Надбавки административно-управленческому персоналу (заместителям

директора, завхозу, повару) , педагогическим работникам (педагогу-психологу, педагогу – библиотечарю, социальному педагогу, педагогам-организаторам, преподавателю- организатору ОБЖ, воспитателям ГПД) устанавливаются в абсолютных величинах на основе анализа выполнения ими показателей и критериев оценки качества и эффективности трудовой деятельности, суммируя полученные данные по каждому показателю.

3.9. Размеры доплат стимулирующего характера (за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника) в пределах средств, направляемых на оплату труда, определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах финансовых возможностей стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.10. Работникам МКОУ «СОШ №18 » устанавливаются следующие виды доплат к должностному окладу

:

№	Виды доплат	Размер
<b>Педагогическим работникам:</b>		
1	За проведение лабораторных работ по химии и физике. Размер доплаты зависит от объема, сложности и периодичности выполнения работ.	До 2000,00 руб.
2	Доплата за руководство школьным методическим объединением.	До 1000,00 руб.
3	Доплата за высокую степень вовлеченности в национальную систему учительского роста.	До 2000,00 руб.
4	Доплата за разработку правил, инструкций и других нормативно-правовых документов по охране труда, ТБ, ПБ, за организацию и контроль по ТБ.	До 3500,00 руб.
5	Доплата за эффективности реализации программы «Формирование функциональной грамотности (предметных компетенций)»	До 3500,00 руб
6	Доплата за планомерное формирование поликультурных компетенций обучающихся	До 3500,00 руб
7	Доплата за ведение факультативных, элективных курсов в соответствии с оплатой часов школьного компонента учебного плана школы.	
8	Доплата за наставничество. Педагогическое сопровождение молодых специалистов.	До 2000,00 руб.
9	Доплата за организацию и обучения детей правилам дорожного движения.	До 3500,00 руб.
10	Доплата за руководство профсоюзным комитетом	До 6000руб.
11	Доплата за организацию питания отдельных категорий обучающихся, оформление документов и отчетов	До 3000 руб.

12	Доплата за работу администратора школьного сайта	До 12000 руб.
13	Доплата за ведение эффективных мониторинговых исследований	До 5000 руб.
14	Доплата за расширение должностных обязанностей (руководство детским научным обществом, руководство детскими организациями, организация дистанционного обучения)	До 2000 руб.
15	Доплата за разработку и апробацию диагностического материала, способов и методик обучения и воспитания	До 5000 руб
16	Доплата за организацию предпрофильного и профильного обучения	До 5000руб
17	Доплата за психолого-педагогическое сопровождение инновационных процессов обучения и воспитания	До 3000руб
19	Доплата за подготовку и реализацию «Программы развития»	До 4000,00 руб.
20	Доплата за эффективное внедрение ФГОС НОО, ФГОС ООО	До 5000,00 руб.
21	Доплата за организацию работы по внедрению программы «Одаренные дети». За участие и результаты воспитанников в конкурсах и олимпиадах	До 5000,00 руб.
22	Доплата за внедрение информационных систем, работа по обеспечению безопасности персональных данных, работ с базой данных обучающихся.	До 5000,00 руб.
23	Содействие развитию и популяризации школьного спорта, организации и проведению спортивных мероприятий с участием обучающихся;	До 5000,00 руб.
24	Доплата за разработку и апробацию эффективных моделей , форм и методов обучения .	До 5000,00 руб.
25	Доплата за работу результативность работы с детьми группы риска и неблагополучными семьями	15 %
26	Доплата за увеличение объема работ связанного с наполняемостью классов (более 25).	До 3000,00 руб.
27	Доплата за организацию участия обучающихся в значимых социальных проектах и культурно-просветительских акциях	До 3000,00 руб
<b>Учебно-вспомогательному персоналу и техническим исполнителям:</b>		
1	За ненормированный рабочий день.	До 2000,00 руб.

2	Доплата за работу связанную с оформлением личных дел сотрудников школы и личных дел обучающихся школы и. За выполнение функций специалиста по кадрам.	До 10000,00 руб.
3	За работу связанную с юридическим оформлением документов в рамках земельного, финансового, налогового законодательства.	До 10000,00 руб.
4	За организацию работы по медицинским осмотрам, оформление листков нетрудоспособности, ведение медицинских книжек	До 3000,00 руб.
5	За работу с сайтом bus.gov.ru	До 1500 руб.
6	За увеличение объема работ в течение учебного года, не предусмотренных должностными обязанностями	До 5000,00 руб.
7	За выполнение обязанностей курьера	До 2000
8	За заведование электрохозяйством.	До 3000,00 руб.
9	За работу в горячем цеху школьной столовой.	До 3000,00 руб.
10	За работы, связанные с подготовкой к отопительному сезону и поддержку отопительной системы школы в рабочем состоянии.	До 3000,00 руб.
11	За контроль комплексной безопасности общеобразовательного учреждения	До 5000,00 руб.
12	За организацию процесса озеленения и оформления внутренней и внешней территории школы.	До 2000,00 руб.
13	За оформительскую работу в школе.	До 2000,00 руб.
14	За работу по обеспечению информационной открытости деятельности ОУ в сети Интернет, Telegram и в «ВКонтакте»	До 5000,00 руб.
15	За оформление, установку, подключение и обслуживание программного обеспечения , ЭЦП. За работу с электронной почтой.	До 1000,00 руб.
16	За работу с поставщиками и подрядчиками.	До 2000,00 руб.
17	За работу в течение года не предусмотренную должностными обязанностями ( курьер, мелкий , текущий ремонт, разовые поручения , поддержание в рабочем состоянии оборудования школы )	До 4000,00 руб.
<b>Единовременно:</b>		
1	За высокий уровень преподавания с использованием активных методов обучения в соответствии с ФГОС третьего поколения, применение компьютерных технологий, технических средств обучения; ФГООС	До 3000руб

2	За активную работу с учащимися по развитию у них навыков научно-исследовательской, творческой деятельности;	До 2000руб
4	За подготовку участников, победителей и призеров олимпиад, конкурсов, спартакиад: Городских; Республиканских; Всероссийских.	До 5000руб
5	За разработку авторских программ, утвержденных и используемых в работе;	До 5000руб
6	За организацию инновационной работы;	До 5000руб
7	За результаты смотра-конкурса на лучший кабинет;	До 3000руб
8	За популяризацию школы и опыта работы;	До 5000руб
9	За повышенное качество знаний, навыков, умений учащихся (по итогам контроля во всех его формах).	До 5000руб

3.11. Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размере приказом директора ОУ до истечения действия приказа об их установлении на основании документов, аргументирующих отмену или изменение размера доплаты или надбавки, представленных должностными лицами, осуществляющими контроль данного вида работ.

**Основаниями для полного или частичного снятия доплат и надбавок могут быть следующие случаи:**

- ⊗ отказ работника от выполнения дополнительных должностных обязанностей на основании личного заявления;
- ⊗ невыполнение должностных обязанностей;
- ⊗ несвоевременное или некачественное выполнение работ, за которые установлены доплаты или надбавки;
- ⊗ нарушение Устава ОУ;
- ⊗ нарушение Правил внутреннего распорядка;
- ⊗ наличия обоснованной жалобы на действия работника;
- ⊗ при наложении дисциплинарного взыскания;
- ⊗ за нарушение графиков работ, установленных органами управления образованием и планом работы ОУ;
- ⊗ за действия, повлекшие за собой нарушения функционирования ОУ.

3.10. Надбавка к должностному окладу руководителя ОУ за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливается распоряжением



Учредителя с учетом оценки деятельности ОУ за отчетный период на основании показателей и критериев эффективности деятельности руководителя.

#### **4. Порядок установления премий**

4.1. Премирование работников, производится по итогам работы за месяц, четверть, полугодие, учебный или календарный год, по итогам социально-значимых мероприятий, к юбилейным датам, в связи с уходом на заслуженный отдых, ко Дню учителя и другим праздникам при наличии оснований для выплаты и наличии премиального фонда. На выплату премии направляются средства фонда надбавок и доплат, за исключением средств, выделяемых на выплату доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников и надбавок за сложность и напряженность работы, и средства фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.

4.2. Предложение о размере премирования работников вносят директор ОУ, заместители директора, выборный профсоюзный орган. Предложения обсуждаются Комиссией. Окончательное решение о размере премирования принимает директор ОУ и оформляет приказом по ОУ. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Ограничения по количеству премиальных выплат и их размеру не устанавливаются. Выплаты зависят от финансового положения школы и личного вклада работника в повышение качества обучения, воспитания и выполняемых работ. Размер премиальных выплат не зависит от стажа работы и квалификации.

4.3. Основными условиями премирования являются:

4.3.1. Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции.

4.3.2. Успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий.

4.3.3. Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка работы школы, выполнение распоряжений администрации ОУ и вышестоящих организаций по подчиненности.

4.3.4. Премия может быть увеличена, если деятельность работника школы отвечает следующим условиям:

- Качественное проведение особо значимых мероприятий.
- Проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем, успешная методическая работа, конкурсное движение, освоение и эффективное использование инновационных и информационных технологий.
- За большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена доплата или надбавка.

4.4. При неисполнении функциональных обязанностей, некачественное исполнение работы, обоснованных жалобах участников образовательных отношений премия не выплачивается.

4.5. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии

производится за фактически отработанное время.

4.6. Премия выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

## **5. Порядок выплаты материальной помощи**

5.1. Материальная помощь работникам школы выплачивается в пределах общего фонда оплаты труда с целью социальной поддержки работников школы в следующих случаях:

5.1.1. При стихийных бедствиях, несчастных случаях; тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия;

5.1.2. В целях социальной поддержки; в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту; при рождении ребенка;

5.1.3. В связи со сложным материальным положением;

5.1.4. При получении работником травмы, обострении тяжелых и хронических заболеваний; на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и после операционного периода;

5.1.5. При тяжелых семейных обстоятельствах, смерти близкого родственника;

5.1.6. К профессиональным праздникам, к юбилейным датам, к праздничным датам;

5.1.7. Других исключительных случаях.

5.2. При выплате материальной помощи учитывается стаж работы в ОУ.

5.3. Выплата материальной помощи осуществляется в следующем порядке:

5.3.1. При стихийных бедствиях, травмах, тяжелых семейных обстоятельствах и других аналогичных случаях - на основании личного заявления работника и приказа директора ОУ.

5.3.2. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, а также при несчастных случаях и стихийных бедствиях размер материальной помощи определяется директором ОУ с учетом предложений выборного профсоюзного органа.

5.4. На выплату премий и оказания материальной помощи направляется часть средств, оставшихся от фонда надбавок и доплат, экономия по заработной плате по итогам отчетного периода

5.5. Все выплаты, носящие характер компенсационных и стимулирующих (включая премирование персонала), применения иных форм поощрения за труд, установления гарантий и компенсаций работникам, осуществления выплат социального характера (включая материальную помощь) осуществляется в пределах средств, направляемых на стимулирование труда работников предусмотрены коллективным договором и не могут рассматриваться как нецелевое использование средств.