

Государственное общеобразовательное учреждение Тульской области  
«Киреевская школа для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения  
родителей» (ГОУ ТО «Киреевская школа для детей-сирот и детей,  
оставшихся без попечения родителей»)

ПРИКАЗ

28.08.2020

№ 45/од

**Об утверждении Положения о распределении и установлении  
компенсационных и стимулирующих выплат на 2020 - 2021 учебный год**

В соответствии с решением трудового коллектива и по согласованию с профкомом ГОУ ТО «Киреевская школа для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о распределении и установлении компенсационных стимулирующих выплат на 2020-2021 учебный год (Приложение 1).
2. Ввести в действие с 01.09.2020 года Положение о распределении и установлении компенсационных стимулирующих выплат на 2020-2021 учебный год.
3. Контроль за исполнение приказа оставляю за собой.



**Е.Е.Кузяхметова**

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о распределении и установлении компенсационных и стимулирующих выплат на 2020-2021 учебный год**

#### **Государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Киреевская школа для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»**

#### **1. Общие положения**

Надбавки и доплаты распределяются в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Трудовым Кодексом Российской Федерации; Законом Тульской области от 30.09.2013г. № 1989 - ЗТО «Об образовании»; Постановлением правительства Тульской области от 23.05.2014г. № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность»; Постановлением правительства Тульской области от 22.01.2016г. № 21 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Тульской области»; Постановлением правительства Тульской области от 27.12.2012 № 777 «Об утверждении Методики оценки эффективности деятельности государственных учреждений по оказанию государственных услуг (выполнению работ), качества услуг (работ), финансового менеджмента и стимулирования руководителей государственных учреждений в повышении эффективности деятельности по оказанию государственных услуг (выполнению работ), качества услуг (работ) и финансового менеджмента»; на основании Устава учреждения, коллективного договора, приказов и локальных актов учреждения.

#### **2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам ГОУ ТО «Киреевская школа для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

*2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.*

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда признаны оптимальные условия труда (1 класс) или установлены допустимые условия труда (2 класс), то выплаты не устанавливаются.

Если по результатам специальной оценки условий труда, условий труда признаны вредными условиями труда (3 класс), то выплаты устанавливаются в зависимости от подкласса в процентном отношении к должностному окладу (окладу), в следующих размерах:

- 10% за работу во вредных условиях труда класс 3.1
- 15% за работу во вредных условиях труда класс 3.2
- 20% за работу во вредных условиях труда класс 3.3

#### 2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

• при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполненных работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается исходя из фактически выполняемого объема работ в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. При выполнении работ с меньшей численностью персонала устанавливаются доплаты в следующих размерах:

а) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ: до 100% должностного оклада (оклада) по основной работе;

б) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае болезни: до 90% должностного оклада (оклада) по основной работе;

в) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае отпуска или командировки: до 50% должностного оклада (оклада) по основной работе.

На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 100 процентов должностного оклада (оклада) отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой иных обязанностей в порядке совмещения производятся при условии, если эти работы выполняются по должностям, предусмотренным в штатном расписании учреждения.

- при работе в ночное время: медицинским сестрам, помощникам воспитателя

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 50 процентов часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Размер доплаты и Перечень подразделений (должностей) для установления доплаты устанавливается работникам коллективным договором, локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

- *при работе в выходные и нерабочие праздничные дни*

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 должностной оклад (оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (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 (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

- *при сверхурочной работе*

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

- *разделении рабочего дня на части: воспитателям, педагогам доп. образования, старшему воспитателю*

В исключительных случаях в организации с круглосуточным пребыванием обучающихся, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации устанавливает локальным нормативным актом для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах обучающихся школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы.

Оплата одного разрывного дня составляет 500 рублей.

- *за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника:*

а) *классное руководство*

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за классное руководство педагогическим работникам организации относятся:

- ведение документации (журнал классного руководителя, план работы

классного руководителя, ежемесячные сведения по успеваемости и посещаемости, сведения для заседания комиссий (итоговые ведомости успеваемости), отчет по итогам воспитательной работы за учебный год);

- обеспечение посещаемости учебных занятий воспитанниками;
- обеспечение показателей успеваемости воспитанников;
- оказание помощи воспитанникам в учебной деятельности, организация взаимодействия с учителями-предметниками и систематический контроль посещения дополнительных занятий неуспевающими воспитанниками;
- обеспечение дисциплины и поведения воспитанников;
- проведение классных часов и других воспитательных мероприятий воспитанниками;
- организация и контроль дежурств в группах по организации, уборки кабинета и закреплённой территории.

За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам школы в классах с наполняемостью не менее 23 человек, реализующих общеобразовательные программы устанавливается доплата в размере 2000 рублей.

В классах с наполняемостью меньше установленной расчет размера доплаты осуществляется пропорционально численности обучающихся.

Доплата за выполнение функций классного руководителя педагогическими работниками школы устанавливается за фактически отработанное время.

*б) проверка письменных работ*

Доплаты за проверку письменных работ педагогическим работникам школы установить в следующих размерах:

- русский язык, алгебра, геометрия, математика - 15 % должностного оклада, ставки;

- литература, физика, биология, химия, начальные классы - 10 % должностного оклада, ставки;

- география, история, англ. язык, нем. язык, черчение, родной язык, родная литература, астрономия, обществознание - 5 % должностного оклада, ставки.

Доплаты за проверку письменных работ педагогическим работникам школы устанавливаются с учетом фактического количества часов по преподаваемому предмету.

*в) заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), «Живым уголком», актовым и танцевальными залами, «квартирами»*

Доплаты за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), «Живым уголком», актовым и танцевальными залами, «квартирами» педагогическим работникам школы, установить в размере 500 рублей.

Доплаты за заведование учебными мастерскими в случаях, когда штатным расписанием не предусмотрена должность заведующего учебными мастерскими, установить в размере 1000 рублей.

Доплаты за «Живой уголок», установить в размере 1500 рублей.

*г) работу с детьми из социально-неблагополучных семей: педагогам доп. образования, старшему педагогу доп. образования, учителям, воспитателям,*

социальным педагогам, музыкальному руководителю, руководителям структурных подразделений

Доплату за работу с детьми из социально-неблагополучных семей, установить в размере 20 % оклада (должностного оклада).

*д) работу в разновозрастных группах: педагогам доп. образования, старшему педагогу доп. образования, учителям, воспитателям, социальным педагогам, музыкальному руководителю, руководителям структурных подразделений*

Доплату за работу в разновозрастных группах, установить в размере 20 % оклада (должностного оклада).

*е) за работу в малокомплектных классах:*

Доплату за работу в малокомплектных классах, установить в размере 20 % оклада (должностного оклада).

*ж) другую дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника:*

Доплату за другую дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, установить в размере 20 % оклада (должностного оклада).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также в абсолютных размерах.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением, конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера могут быть отменены приказом руководителя организации в случае невыполнения дополнительной работы, за которую была установлена выплата компенсационного характера, на основании статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

### **3. Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента и выплат стимулирующего характера**

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

*3.1. выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу, ставке)*

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу, ставке) работнику устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу, ставке) работникам организации не носит обязательный характер.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный срок.

По результатам проведения оценки в соответствии с установленными

критериями работникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу до 3,0; медицинским работникам до 1,3.

*3.2. премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)*

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период: месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с учетом разработанных и утвержденных критериев оценки деятельности работников.

*3.3. выплаты за качество выполняемой работы*

Выплаты за качество выполняемой работы устанавливаются работникам с учетом разработанных и утвержденных критериев оценки деятельности работников.

*3.4. выплаты за качество выполняемой работы для медицинских работников*

К показателям для установления размера выплат медицинским работникам школы за качество выполняемых работ относятся:

*а) наличие квалификационной категории*

Квалификационная категория медицинским работникам учитывается при занятии должности по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,10;
- при наличии второй квалификационной категории - 0,05.

*б) наличие ученых и (или) почетных званий*

Медицинским работникам школы устанавливается повышающий коэффициент к окладу за почетное звание министерств и ведомств Российской Федерации,

ведомственный нагрудный знак, ученую степень в следующих размерах:

- при наличии ведомственного нагрудного знака «Отличник здравоохранения» - 0,03.

*3.5. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с учетом разработанных и утвержденных критериев оценки деятельности работников.

*1.6. в связи с неблагоприятной эпидемиологической обстановкой, вызванной распространением коронавирусной инфекции (COVID-19), установить стимулирующие выплаты сотрудникам, работающим непосредственно в группах детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в процентном отношении к окладу в следующих размерах:*

- воспитателям - 100%
- учителям - 50%
- медицинским работникам - 50%

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом

работников.

Установление выплат стимулирующего характера работникам образовательных организаций осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организации, на текущий финансовый год.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель организации, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), созданной в организации.

Комиссия на основе представленных материалов проводит экспертную оценку результативности деятельности работников в соответствии с установленными в организации критериями эффективности работы.

Решение комиссии выносится в следующем порядке:

заместителям руководителя, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю, - по представлению руководителя организации на основании заполненных им оценочных ведомостей;

руководителям структурных подразделений организации, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя организации, на основании заполненных ими оценочных ведомостей;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях организации, - по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений организации, на основании заполненных ими оценочных ведомостей.

Критерии эффективности работы устанавливаются настоящим Положением, согласованным с представительным органом работников. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников учреждения рекомендуется устанавливать по конкретным должностям работников (приложение).

Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводится шкала показателей.

Все выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке) работника, а также в абсолютных размерах.

Для определения размера выплат каждому критерию присваивается определенное количество баллов (диапазон баллов).

Размер выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников в следующем порядке:

проведение промежуточной «балльной» оценки результатов деятельности работников с использованием баллов по установленным критериям. Результатом промежуточной оценки является сводный "балльный" список работников;

- определение "стоимости" 1 балла, для чего сумма средств, планируемых на установление выплат стимулирующего характера, делится на общее количество баллов, набранных работниками;



- расчет размера выплаты стимулирующего характера для конкретного работника путем умножения "стоимости" одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

Размер выплат за отчетный квартал заместителям руководителя устанавливается по решению руководителя организации, с учетом оценки эффективности деятельности учреждения, утвержденной постановлением правительства Тульской области от 27.12.2012 г. № 777 «Об утверждении методики оценки эффективности деятельности государственных учреждений по оказанию государственных услуг, качества услуг, финансового менеджмента и стимулирования государственных учреждений в повышении эффективности деятельности по оказанию государственных услуг, качества услуг и финансового менеджмента».

Максимальный размер выплат на основе достижения показателей эффективности деятельности учреждения составляет 200 % должностного оклада, но не выше размера премирования руководителя организации.

#### **4. Порядок установления материальной помощи, размеры и условия ее осуществления**


Работникам школы для детей-сирот в пределах бюджетных ассигнований предусмотренных на оплату труда работников учреждения, оказывается материальная помощь в случаях предусмотренных локальными нормативными актами по согласованию с профсоюзным органом:

- на лечение работника;
- в случае смерти работника или члена его семьи;
- в случае ущерба, причиненного какой-либо чрезвычайной ситуацией;
- в случае бракосочетания работника;
- в случае рождения ребенка;
- к юбилейным (30, 40, 50, 60, 70) датам

в размере минимальной заработной платы по Тульской области.

Принято на общем собрании сотрудников ГОУ ТО  
«Киреевская школа для детей-сирот и детей,  
оставшихся без попечения родителей»

Протокол № 3 от 28 августа 2020 г.

Согласовано  
Председатель ПК  Кондрашина С.В.  
28 августа 2020 г.