

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюза

 Пешкова Е.В.
28.06.2018г.



УТВЕРЖДАЮ:
директор МКОУ «СОШ №20»
ИГОСК
 В.П. Мазепа
Пр. № 100 от 28.06.2018г.

Положение
об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №20» Изобильненского городского округа Ставропольского края на 01.09.2018г.

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №20» Изобильненского городского округа Ставропольского края (МКОУ «СОШ №20» ИГОСК) (далее – казённое учреждение), подведомственного отелу образования администрации Изобильненского городского округа Ставропольского края (далее - Положение) определяет механизм оплаты труда в МКОУ «СОШ №20» ИГОСК.

2. Система оплаты труда работников МКОУ «СОШ №20» ИГОСК устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников казённого учреждения состоит из:
должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников казённого учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание казённого учреждения утверждается руководителем казённой организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем казённого учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников казённого учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образова-

ния или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам казённого учреждения согласно [разделу 3 Положения](#).

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам казённого учреждения согласно [разделу 4 Положения](#).

8. Порядок оказания материальной помощи устанавливается работникам казённого учреждения согласно [разделу 5 Положения](#).

9. Система оплаты труда работников казённого учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников организации и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

11. Фонд оплаты труда казённого учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников казённого учреждения

2.1. Должностные оклады работников казённого учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя казённого учреждения:

| N п/п | Наименование должности | Должностной оклад (рублей) | | | |
|----------|--|---|-------|-------|-------|
| | | Группа по оплате труда руководи- телей | | | |
| | | I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Заместитель руководителя (дирек- тора, заведующего) | 16892 | 15822 | 14844 | 13963 |

2.1.2. Заместителям руководителей предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников казённого учреждения (без учета заработной платы руководителя казённого учреждения, его заместителей) устанавливается в размере 3,5(далее - предельная кратность).

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя казённого учреждения, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников казённого учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя соответствующего казённого учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя казённого учреждения, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников казённого учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; а также выплаты связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителей сумма стимулирующих выплат уменьшается на

размер превышения.

При отсутствии в штатном расписании казённого учреждения III и IV групп по оплате труда руководителей должности заместителя руководителя по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством административно-хозяйственные функции могут быть возложены на одного из штатных работников с доплатой в размере 20 процентов к должностному окладу по их основной должности.

2.1.3. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

| № п/п | Квалификационный уровень | Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням | Ставка заработной платы (рублей) |
|-------|----------------------------|---|----------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1 квалификационный уровень | старший вожатый | 6814 |
| 2. | 2 квалификационный уровень | педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог | 7149 |
| 3. | 3 квалификационный уровень | педагог-психолог | 7851 |
| 4. | 4 квалификационный уровень | Преподаватель; преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); учитель | 8689 |

2.2. Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих»:

| Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | Должностной оклад, рублей |
|--|---------------------------|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» | |

| | | |
|---|--|------|
| 1 квалификацион- ный уровень | секретарь | 5100 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» | | |
| 1 квалификацион- ный уровень | Лаборант, техник по обслуживанию компьютеров | 5500 |

2.3. Размеры должностных окладов медицинских работников, работников культуры, социального обслуживания населения, включенных в штатное расписание казенного учреждения:

| п/п | Квалификационный уровень | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
|--|--|---|----------------------------|
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках» | | | |
| 1. | Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | Библиотекарь | 6309 |
| 2. | Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии | Заведующий библиотеки | 7417 |

2.4. Размеры окладов рабочих казенного учреждения устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

| | |
|--|------|
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | |
| вахтер, гардеробщик, дворник, сторож, уборщик служебных помещений | 3811 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | |

| | |
|--|------|
| рабочий по текущему ремонту | 4172 |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | |
| Водитель | 6048 |

2.4.1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами казенного учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Работникам казенного учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным [законом](#) от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда;

до 24 процентов ставки (окладов) за работу с особо вредными и (или) опасными условиями труда.

Перечень работников и конкретный размер доплат работникам определяется казенным учреждением пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляются в коллективном договоре.

3.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день 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, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.5.4.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам казенного учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение

обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается доплата в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

3.5.4.2. Работникам казенного учреждения за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
|-------|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): 1 - 4-х классов 5 - 12-х классов | 30 35 |
| 2. | Учителям 1 - 4-х классов за проверку письменных ра- | 10 |

| | | |
|-----|---|----|
| | бот | |
| 3. | Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике | 15 |
| | иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, ОБЖ | 10 |
| 4. | Педагогическим работникам казенных учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными, психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях | 15 |
| 5. | Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей) | 20 |
| 6. | Учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими | 20 |
| 7. | Учителям, преподавателям и другим работникам казенных организаций, где отсутствует должность секретаря или делопроизводителя, за ведение делопроизводства | 20 |
| 8. | Работникам казенных организаций за работу с архивом учреждения | 20 |
| 9. | Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями): в школах | 10 |
| 10. | Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами) | 25 |
| 11. | Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производитель- | |

| | | |
|-----|---|----|
| | ного труда и профориентацию в общеобразовательных учреждениях всех типов и видов, имеющих: | |
| | 6 - 12 классов | 20 |
| | 13 - 29 классов | 35 |
| | 30 и более классов | 50 |
| 12. | Учителям, преподавателям за заведование учебно-консультативными пунктами | 10 |
| 13. | Педагогическим работникам образовательных учреждений за работу в информационно-аналитической системе «Аверс» (за исключением электронного журнала и дневника) | 15 |
| 14. | Педагогическим работникам образовательных учреждений, ответственным за работу сайта образовательного учреждения | 15 |

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, в расположенных в сельской местности. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ пропорционально фактической наполняемости классов.

3.5.4.3. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
|-------|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучаю- | |

| | | |
|----|---|----|
| | щихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах) | 20 |
| 2. | За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам | 20 |
| 3. | За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, учителям и другим педагогическим работникам | 20 |
| 4. | Специалистам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности | 25 |
| 5. | Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов | 20 |

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается доплата за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, утверждается руководителем казенного учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются казенным учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляется в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников казенного учреждения.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем казенного учреждения.

4.2. В казённом учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Казённое учреждение не может устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов, имеющих среднее профессиональное образование в размере 25 процентов от должностного оклада, высшее образование - 50 процентов от должностного оклада (к категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в казённое учреждение в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования);

- за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования краевого, окружного и федерального значения 35 процентов от должностного оклада;

- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) 15 процентов от должностного оклада с учетом нагрузки;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании казённого учреждения 35 процентов от должностного оклада;

- педагогическим работникам казённого учреждения за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий 20 процентов от должностного оклада;

- работникам казённого учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий 25 процентов от должностного оклада;

- работникам, ответственным за организацию питания в казённом учреждении 20 процентов от должностного оклада;

- водителям школьных автобусов, за осуществление ремонта и обслуживания автобуса в соответствии с требованиями нормативно-правовых документов – 5 000,00 рублей;

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого казенным учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, их заинтересованности в эффективном функционировании образовательного учреждения

**Примерные показатели
эффективности деятельности педагогических
работников казенных учреждений**

| № п/п | Направления | Дошкольное образование | Общее образование |
|-------|--|------------------------|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.) | X | X |
| 2. | Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся | X | X |
| 3. | Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) | | X |
| 4. | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся | X | X |
| 5. | Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. | | X |
| 6. | Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.) | | X |
| 7. | Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы | X | X |
| 8. | Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы | X | X |
| 9. | Работа с детьми из социально неблагополучных семей | X | X |
| 10. | Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) | X | X |

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в казённом учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя казённого учреждения.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам казённого учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

Работникам вновь принятым на должность устанавливается стимулирующая выплата в размере 50% должностного оклада на период до наступления срока принятия решения экспертной комиссией о подведении результатов деятельности работника на основании приказа руководителя по согласованию с представительным органом работников.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком), ведомственной почетной грамотой - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие соответствия занимаемой должности (до окончания срока ее действия) - 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории - 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - 20% установленно-

го должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Работникам казённого учреждения Перечень критериев и показателей качества, на основании которого осуществляются выплаты за качество выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно.

4.2.3. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам казённого учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
- по итогам работы за месяц;
- по итогам работы за календарный год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам казенного учреждения в следующих случаях:

- а) при объявлении благодарности или награждении:
 - награждении государственными наградами;
 - награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;
 - награждении наградами Ставропольского края;
 - награждении Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;
 - награждении наградами Изобильненского городского округа Ставропольского края;
- б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет);

К юбилейным датам казенного учреждения при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда казенного учреждения на основании приказа руководителя.

Оценку эффективности работы работников казённого учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат за результаты и качество работы, созданная приказом руководителя.

Для премирования работников казённого учреждения устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися казённого учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;
- проведение на базе казённого учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися казённого учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. - до 100%;

- проведение на базе казённого учреждения или участие казённого учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях - до 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - до 100%;

- при объявлении благодарности или награждении наградами Изобильненского городского округа Ставропольского края – до 50%;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками до 100%;

- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет) - до 100%;

- к юбилейным датам казённого учреждения при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет) - до 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств казённого учреждения.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя казённого учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

V. Порядок оказания материальной помощи

5.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения;

- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);

- смерти самого работника или близких родственников;

- в иных случаях.

5.2. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника, а в случае смерти работника на основании заявления родственников, с учетом расчетов экономии фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с представительным органом работников.