МАОУ СОШ №. 6 Г. ХОЛМСКА

МАОУ СОШ № 6 Г. ХОЛМСКА
ИНН КЮЛ=6509006180,
СНИЛС=04513485б5,
ОГРН=1026501019685,
ИНН=650700635300, E=soshn6@mail.ru,
C=RU, S=65 Сахалинская область,
L=ГОРОД ХОЛМСК, STREET="
ПЕРВОМАЙСКАЯ УЛИЦА, 7", O=МАОУ
СОШ № 6 Г. ХОЛМСКА, CN=МАОУ СОШ
№ 6 Г. ХОЛМСКА, T=РУКОВОДИТЕЛЬ
(ДИРЕКТОР) ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ, G=Роза Мударисовна,
SN=Фахрутдинова
Я подтверждаю этот документ
Место подписания
2023.01.22 11:11:30+11'00'
11.1.0

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 6 г. Холмска муниципального образования
«Холмский городской округ» Сахалинской области

694620, Россия, Сахалинская область, г. Холмск, ул. Первомайская, 7,
тел/факс 2-00-67
e-mail: khgo.maousosh.6@sakhalin.gov.ru , сайт школы: http://www.school-6-kholmsk.ru/

Рассмотрено на общем собрании
трудового коллектива
протокол от 30.08.2022г. №3

УТВЕРЖДЕНО
Директором МАОУ СОШ №6 г. Холмска
Приказ от 31.08.2022г. №289

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих и компенсационных выплатах Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №6 г. Холмска муниципального образования «Холмский городской округ» Сахалинской области

2022г.

1. Общие положения.

Положение о выплате надбавки за профессиональное мастерство (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, Уставом муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №6 г. Холмска муниципального образования «Холмский городской округ» Сахалинской области, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования «Холмский городской округ», утверждённого постановлением Администрации муниципального образования «Холмский городской округ» от 29.03.2013 года № 309 (с изменениями, утверждёнными постановлениями Администрации муниципального образования «Холмский городской округ» от 03.03.2014 года № 275, от 16.02.2015 года №153, от 09.09.2015 года №866, от 19.07.2016 года №1012, от 15.06.2018г. №1043).

Настоящее Положение определяет виды, размеры, условия и порядок установления и осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам школы на основании показателей (критериев) оценки эффективности работы и качества профессиональной деятельности каждого работника.

Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются Комиссий по установлению компенсационных и стимулирующих выплат (далее - Комиссия) в соответствии с показателями (критериями) оценки эффективности работы и качества профессиональной деятельности каждого работника, их выплата производится на основании приказа директора. Состав комиссии утверждается приказом директора ежегодно. В состав комиссии входит председатель комиссии, заместитель председателя комиссии, секретарь и члены комиссии из состава работников в количестве четырёх человек

Стимулирующие выплаты производятся в пределах утверждённого фонда оплаты труда, при наличии экономии средств.

Стимулирующие выплаты могут выплачиваться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за месяц, квартал или год.

Стимулирующие выплаты работникам производятся в виде;

- надбавок молодым специалистам;
- надбавок за выслугу лет;
- надбавок за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты в виде премии по итогам работы (месяц, квартал или год)

Положение рассматривается на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом директора и вступает в силу с 01 сентября 2022 года.
Положение действует до принятия нового или может быть дополнено и изменено.

2. Порядок, условия и размеры стимулирующих выплат.

В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в школе устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавки молодым специалистам;
- надбавки за выслугу лет;
- надбавок за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты в виде премии по итогам работы (месяц, квартал или год)

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются Комиссий.

Директор представляет Комиссии аналитическую информацию о показателях деятельности каждого работника.

Комиссия принимает решение о назначении стимулирующих выплат работникам открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Принятое решение оформляется протоколом.

На основании протокола Комиссии директор издаёт приказ о стимулирующих выплатах.

Стимулирующие выплаты могут выплачиваться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за месяц, квартал или год и производятся в пределах утверждённого фонда оплаты труда, при наличии экономии средств.

Деятельность работника по каждому из показателей качества профессиональной деятельности оценивается в процентах в зависимости от степени достижения результатов работы.

2.1. Молодым специалистам из числа педагогических работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается надбавка к должностному окладу с учётом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учётом объёма фактической педагогической (преподавательской) нагрузки в размере **40%.**

2.1.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях педагогических работников.

2.1.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трёх лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 2.1.4 и 2.5 пункта 2.1 раздела 2 настоящего Положения.

2.1.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трёхлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 2.4 пункта 2.1 раздела 2 настоящего Положения.

2.1.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребёнком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

2.1.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

2.2. Работникам образования, отнесённым к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, устанавливается **надбавка за выслугу лет** на основании порядка установления надбавки за выслугу лет педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений, утверждённого постановлением Администрации муниципального образования "Холмский городской округ" "Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования "Холмский городской округ" от 29.03.2013 года № 309:

Стаж работы	**Размеры выплат, %**
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	8
от 10 до 15 лет	10
свыше 15 лет	15

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена надбавка в соответствии с пунктом 2.2 раздела 2 настоящего Положения.

2.3. Руководителям, специалистам и служащим общеотраслевых должностей, работникам образования, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательному персоналу первого и второго уровней, медицинскому

персоналу устанавливается **надбавка за стаж непрерывной работы** непосредственно в конкретном Учреждении в следующих размерах:

Стаж работы	**Размеры выплат, %**
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	8
от 10 до 15 лет	10
свыше 15 лет	15

Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

Надбавка за стаж непрерывной работы в Школе устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно. Надбавка за стаж непрерывной работы в Школе выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. При увеличении стажа работы право на изменение размера указанной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в Школе. При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в Школе в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера данной надбавки производится по окончании указанных периодов. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и её выплата производится при окончательном расчёте. Исчисление стажа непрерывной работы производится директором. После определения стажа непрерывной работы в Школе издаётся приказ директора о выплате надбавки. Выписка из приказа передаётся в бухгалтерию, приобщается к личному делу соответствующего работника. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа директора по мере достижения стажа, дающего права на увеличение надбавки.

2.4. Педагогическим работникам, занимающим должность «Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» устанавливается повышающий коэффициент:

	Размер повышающего коэффициента
- коэффициент ПКГ (профес. квалиф. группа) - коэффициент уровня управления	0,55 0,60

2.5. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал или год) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа директора по результатам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников:

- своевременное, добросовестное выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией.

Условиями премирования являются:

- обеспечение высокого уровня исполнительной дисциплины работников учреждения;
- проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в его компетенцию;
- четкое, своевременное выполнение приказов, распоряжений и указаний вышестоящих руководителей.

Показатели премирования работников (критерии оценки результатов трудовой деятельности) утверждаются локальным нормативным актом Школы с учетом мнения представительного органа работников. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени, при этом премии по итогам работы должны составлять в расчете на год:

- Для педагогических работников **не менее 5%** суммы двенадцатикратного размера должностных окладов, ставок заработной платы;

- Для рабочих **не менее 55%** суммы двенадцатикратного размера должностных окладов, ставок заработной платы;

- Для заместителей руководителя **не менее 70%** суммы двенадцатикратного размера должностного оклада.

Премия по итогам работы за год для всех работников начисляется в рублях без районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка, и составляет до 30 000руб.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников.

2.5.1. Виды дополнительных трудозатрат по обеспечению образовательного процесса, категория работников, которым устанавливаются данные выплаты

№ п/п	Виды дополнительных трудозатрат	Размер выплат в % тарифной ставки (оклада)
1.	Педагогическим работникам за классное руководство (в зависимости от количества учащихся в классах)	до 31%
2.	Учителям за проверку тетрадей, письменных работ: - русского языка и литературы, математика, начальные классы - химия, физика, биология, история, обществознание, иностранный язык и другие (кроме физической культуры)	15 % 5 %
3.	Педагогическим работникам за заведование: - учебными кабинетами: химия, физика, информатика, биология, технология, географии, большой спортзал, кабинет логопеда, музей, кабинет психолога; - классными комнатами: начальные классы, другие кабинеты	до 10 %
4.	Педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими (учебно-опытными участками, теплицами, лаборантскими) при отсутствии соответствующей штатной должности	15 %
5.	Педагогическим работникам за руководство психолого-медико-педагогического консилиума, методических объединений, штабам всеобуча, ТПМПК	до 10 %
6.	Работникам за сопровождение обучающихся при перевозке школьным автобусом	до 15 %
7.	Педагогическим работникам за заведование (руководство) практикой	до 35 %
9.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе на экспериментальных площадках, в областных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	до 35 %
10.	Педагогическим работникам за работу координатора по расписанию	до 30 %
11.	Работникам за оформление протоколов педагогических советов, административных совещаний, собраний трудового коллектива и т.д.	10 %
12.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство в работе на экспериментальных площадках, в областных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	до 40 %

№ п/п	Виды дополнительных трудозатрат	Размер выплат в % тарифной ставки (оклада)
13.	За расширение зон обслуживания (насос и откачка воды из подвального помещения)	

2.5.2. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, год)

№ п/п	Показатели премирования	Размер выплат к окладу (в рублях, %)	Кому	Период
1.	За высокие показатели обучения по предмету (по результатам ГИА, высокий процент качества знаний по предмету)	до 100%	Учителям – предметникам	При наличии фонда экономии заработной платы
	Всероссийская олимпиада школьников по предмету:		Учителям – предметникам, подготовившим победителя или призера	По итогам Олимпиады, единовременная выплата
	– муниципальный этап	23% (за 1 победителя или призера)		
	– региональный этап	33% (за 1 победителя или призера)		
2.	За участие в мероприятиях. За подготовку и проведение на высоком уровне мероприятий для обучающихся, родителей, работников школы: семинар, доклад, выступление, практическое занятие, лекция, мероприятие с целью обмена опытом, воспитательное мероприятие, - спортивное мероприятие, дистанционные конкурсы и т. д.		Работникам школы	По итогам мероприятий При наличии фонда экономии заработной платы
	Школьный уровень	до 8%		
	Муниципальный уровень	до 13%		
	Региональный уровень	до 18%		
	Всероссийский и Международный и уровни	до 23%		
3.	За работы по обеспечению образовательного процесса: – Подготовка КИМов, раздаточного материала, анкет, опросников и т.д. для проведения олимпиад, диагностических работ, мониторингов и т.д.;	до 30%	Работникам школы	По итогам мероприятий При наличии фонда экономии заработной платы

	– За организацию сопровождения при подготовке и проведении мероприятий; – За качественную и своевременную подготовку документов, обеспечивающих работу различных комиссий (ПМПК, КДН и т.п.) – Заполнение документов об образовании (аттестаты); – За систематизацию материалов и итоговых отчетов.			
4.	Обобщение педагогического опыта		Педагогические работники	По факту, единовременная выплата При наличии фонда экономии заработной платы
	– на уровне школы	5 %		
	– на уровне муниципалитета	15 %		
	– на уровне области	20 %		
5.	Высокие результаты индивидуальной работы с детьми из социально неблагополучных семей и семьями СОП:	Из расчета 1 человек	Социальный педагог, классные руководители, педагоги-психологи	по итогам месяца
	– выполнение всеобуча	10 %		
	– внеурочная занятость	10 %		
	– отсутствие фактов девиантного поведения	10 %		
	– раннее выявление семей, находящихся в СОП	10 %		
6	Участие в профессиональных конкурсах.		Педагогические работники, библиотекарь, главный бухгалтер, бухгалтер	По факту, единовременная выплата
	Муниципальный этап Участие Лауреат Победитель в номинации	35 % 50 % 55 %		
	Региональный этап Участие Лауреат Победитель в номинации	40 % 55 % 80 %		
	Всероссийский этап Участие Лауреат Победитель в номинации	100 % 150 % 200 %		

7	Дополнительная работа по предмету: – В рамках работы одаренные дети;	Из расчета академического часа (45 минут) 2%	Педагогическим работникам	Ежемесячно, при фиксации в журнале «Школа»
	– В рамках работы с детьми, имеющих недостаточную мотивацию к учению (Индивидуальные и групповые занятия, консультации, работа над проектами, исследовательскими работами, не предусмотренные учебным планом); - индивидуальная (групповая) коррекционная работа учителей начальных классов с обучающимися, имеющими статус «Ребенок с ОВЗ» и осваивающими АООП НОО для обучающихся с ЗПР	Из расчета академического часа (45 минут) 1,5 %		
8	Высокие достижения обучающихся: Участие в конкурсах, конференциях, соревнованиях, смотрах, НПК школьников и т. п. (кроме дистанционных) При уровне результативности:		Педагогическим работникам, подготовившим обучающихся для участия в обозначенных мероприятиях	По факту, единовременная выплата При наличии фонда экономии заработной платы
	Победитель конкурса, **соревнования и т. п**. (командное, личное) Диплом I, II, III степеней Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	 10% 20% 30 %		
	НПК (конференции): Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	 15 % 20 % 30 %		
9	Высокие профессиональные достижения работников: Участие в конкурсах, конференциях, соревнованиях, смотрах, НПК педагогических работников и т. п. (кроме дистанционных) При уровне результативности:		Работникам школы	По факту, единовременная выплата При наличии фонда экономии заработной платы

	Победитель конкурса, соревнования и т. п. (лично, в составе команды) Диплом I, II, III степеней; Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	 10% 20% 30 %		
	НПК (конференции): МНПК Региональный уровень Всероссийский уровень	 15 % 20 % 30 %		
10	Большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка	до 100 %	Работникам школы	По итогам за месяц, квартал, календарный год.
11	Образцовая соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции	до 10 %	Работникам школы	По факту, единовременная выплата При наличии фонда экономии заработной платы
12	Своевременно исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы и его заместителей	до 20 %	Работникам школы	По факту, единовременная выплата При наличии фонда экономии заработной платы
13	Проявление личной инициативы, внесений предложений о способах решения существующих проблем	до 20 %	Работникам школы	По факту, единовременная выплата При наличии фонда экономии заработной платы
14	Увеличение объема работ в связи с подготовкой к новому учебному году, в каникулярное время	до 50 %	Работникам школы	По факту, единовременная выплата При наличии фонда экономии заработной платы
15	Участие в рабочих комиссиях	до 20 %	Работникам школы	По факту, единовременная выплата При наличии фонда экономии заработной платы
16	Премия за сохранность кабинетов (мебели, техники и т.д.)	до 30 %	Классным руководителям, зав. кабинетами	по состоянию на конец учебного года

17	За ведение мониторингов	до 20 %	Работникам школы	Ежемесячно в течение учебного года При наличии фонда экономии заработной платы
18	По результатам работы предыдущего учебного года (при отсутствии замечаний)	до 20 %	Работникам школы	Ежемесячно в течение учебного года При наличии фонда экономии заработной платы
19	Содействие в деятельности первичного отделения РДШ, сопровождение детских социальных проектов	50%	Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Ежемесячно
20	Делопроизводителю, секретарю руководителя за ведение табеля рабочего времени, педагогических работников, заполнение больничных листов работников.			15%
21	Уборщику служебных помещений за дополнительную уборку туалетных комнат.			38%
22	Педагогическому работнику за организацию работы по наставничеству над молодыми специалистами			10%
23	Заместителю директора по ВР за организацию и выполнение дополнительных работ, не предусмотренных планом учебно – воспитательной работы на текущий год. (согласно распоряжениям, приказов, постановлений министерства образования, управления образования администрации МО «ХГО» и др).			20%
24	Заместителю директора за дополнительную работу по выполнению мониторингов по учебно – воспитательному процессу, не предусмотренных планом учебно – воспитательной работы школы на текущий год (согласно распоряжений, приказов, постановлений министерства образования, управления образования администрации МО «ХГО» и др).			10%
25	Работнику школы за организацию горячего питания обучающихся школы			до 30%
26	Работнику школы за организацию дополнительного питания – ультрапастеризованным молоком обучающихся			до 20%
27	Работникам школы за организацию подвоза детей из п. Поляково в школу			до 50% (сумма не должна превышать 8000 руб.)
28	Педагогическому работнику за работу по оформлению и обновлению школьного сайта			до 30%
29	Работнику школы за выполнение работ по обеспечению функционирования программы «Сетевой город» и контролю за работой классных руководителей по своевременному заполнению электронного журнала			30%

30	Работнику школы за выполнение обязанностей общественного инспектора отдела опеки и защиты прав детства.	30%
31	Педагогическому работнику за выполнение работ по компьютерной обработке отчетов (диагностических, проверочных (Всероссийских) контрольных работ, Стад Град по предметам, отчетов по запросу различных ведомств)	12%
32	За подготовку ежемесячной информации и размещение сведений по форме ЗП – Образование и по форме № 05-11 в программном комплексе СВОД – СМАРТ Главному бухгалтеру бухгалтеру	 50% 45%
33	За оказание методической помощи и консультации: – участникам образовательного процесса по финансовым вопросам; – работникам школы по разработке и ведению финансово – хозяйственной документации. Главному бухгалтеру Бухгалтеру	 до 50% до 50%
34	Учителям – предметникам, ведущим уроки в классах с численностью больше 25 человек.	0,02% чел./час
35	Педагогическим работникам за организацию и проведение работы по предпрофильному и профильному обучению.	20%
36	Работнику школы за внесение данных в электронный мониторинг развития образования	8%
37	Работнику школы за сопровождение учащихся: Муниципальный Областной	 до 5% до 10 %
38	Уборщикам служебных помещений за увеличение объема работ в период повышенной заболеваемости ОРВИ, гриппом	5% (декабрь, январь, февраль, март)
39	Работнику школы в период активной приемной компании 1 класс, 10 класс	15%
40	Работнику школы за систематизацию дел в архиве	5%
41	Педагогическим работникам за дополнительную работу по предметам с обучающимися (индивидуальное обучение, длительно болеющие) проживающих на не закрепленной за школой территории	2,7%
42	Работнику школы за работу в АИС «Е-услуги. Образование». Прием граждан на обучение по программам НОО, ООО, СОО	10%
43	Работникам школы за подготовку в школу пакета документов для организации в ЗОЛ	до 20%
44	Агенту по снабжению: – за разработку плана закупок, плана графика, подготовку изменений для внесений в план закупок, план график и размещение в единой информационной системе;	30%
	– подготовку и размещение в единой информационной системе извещения об осуществления закупок, документации о закупках и проектов контрактов, отчетов по закупкам;	20%
	– осуществление закупок в том числе заключение контрактов с размещением в ЕИС;	40%

	– подготовку материалов для выполнения претензионной работы, контроль за соблюдением сроков доставки, осуществление услуг (работ);	10%
45	Бухгалтеру 1 категории за составление сведений необходимых для назначения и выплаты пособий для ФСС;	10%
46	Работнику школу за составление расписания	30%
47	Главному бухгалтеру за ведение учета по дополнительному персонифицированному финансированию детей	5%
48	Начальнику хозяйственного отдела за контроль расхода топлива и смазочных материалов, формирование отчетностей по ГСМ.	10%
49	Социальному педагогу за подготовку материалов для выполнения претензионной работы для судебных заседаний, прокуратуры и прочее, представительство в суде	до 50%
50	Работникам школы за размещение информации в социальных сетях	10%
51	Начальнику хозяйственного отдела за исполнение поручений руководства школы, не вошедших в должностную инструкцию (проведение оперативных работ по устранению ЧС в школе и на ее территории и т.п.)	до 50%
52	За организацию учебных сборов и оформление документов	до 15%

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, исчисляются исходя из установленного должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической педагогической нагрузки, а работникам, которым в соответствии с Положением установлен коэффициент специфики работы – исходя из суммы установленного должностного оклада, рассчитанного с учетом фактической педагогической нагрузки и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера производятся одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц.

Стимулирующие выплаты производятся с начислением районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области, и учитываются во всех случаях среднего заработка.

3. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат

Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат являются:

✓ невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работника;

✓ применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него функций;

✓ невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Школы;

✓ нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарии;

✓ обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах;

✓ наличие актов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей, выявленных в отчетном периоде;

✓ травматизм учащихся по вине работника;

✓ появление работника Школы на работе в состоянии алкогольного (наркотического) опьянения или совершение прогула без уважительной причины.

4. Виды выплат компенсационного характера, порядок их выплаты и размеры

4.1. Работникам Школы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

№	Наименование доплат	Размер доплат к должностному окладу тарифной ставки
1.	За работу в ночное время, за каждый час работ в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	35%
2.	За работу с тяжелыми и вредными условиями труда уборщику служебных помещений	12% от оклада (при проведении аттестации рабочего места)
3.	совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.
4.	В случае привлечения работника в праздничный день - работникам, труд которых оплачивается по часам или дневным тарифным ставкам - работникам, получающим оклад	В размерах, предусмотренных статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации В размере не менее двойной или часовой тарифной ставки В размере не менее одинарной дневной или часовой части должностного оклада, если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной или часовой части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени
5.	По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит	
6.	За работу за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сторожа)	За первые 2 часа работы – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере

4.2. К заработной плате работников Школы применяются районный коэффициент и процентные надбавки, устанавливаемые и начисляемые на всю сумму заработной платы:

– районный коэффициент – 1,6

– процентная надбавка – пять 10-типроцентных надбавок

– коэффициент профессиональной квалификационной группе работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от профессиональной группы, к которой относится соответствующая профессия

Профессиональная квалификационная группа	Размер повышающего коэффициента
1. Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	0,55
2. Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	0,55
3. Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	0,55
4. «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	0,55
5. «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	0,65

Выплаты компенсационного характера, указанные в п. 1, 3, 4, 5 вышеуказанной таблицы исчисляются исходя из установленного должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической нагрузки, а работникам, которым установлен коэффициент специфики работы, – исходя из суммы установленного должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической нагрузки, и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

К заработной плате работников Школы применяются районный коэффициент и процентная надбавка и начисляются на всю сумму заработной платы.

5. Делопроизводство

Заседания Комиссии оформляются протоколами.

На основании протокола заседания Комиссии директором издается приказ по Школе.

Приказы по установлению компенсационных, стимулирующих выплат, приказы о выплате надбавки за выслугу лет, протоколы заседаний Комиссии и материалы к ним хранятся в делах Школы.