

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера

2.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника, определённых путём умножения базовых ставок (базовых окладов), принятых на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты, а также на основе ЕТКС работ и профессий рабочих.

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к ставке заработной платы работника (пункт 2.1. настоящего раздела).

2.3. Выплаты стимулирующего характера определяются согласно настоящему Положению как в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу), так и в абсолютном значении.

2.4. Предельный размер и периодичность выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются настоящим Положением. Конкретный размер выплаты работнику устанавливается по решению руководителя учреждения с учётом мнения представительного органа работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, благотворительной помощи, направленных учреждением на оплату труда работников.

3. Компенсационные выплаты

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются на год пропорционально времени работы в соответствующих условиях с учётом учебной нагрузки либо объёма выполняемой работы, но не ниже 4 %.

Настоящие выплаты не могут быть снижены без проведения аттестации рабочих мест, в результате которой в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

№ п/п	Наименование должности, профессии	Особые условия труда	% выплат к ставке заработной платы, окладу, должностному окладу
1.	Руководители структурных подразделений, работники бухгалтерии, методисты, ПДО, ведущие исследовательскую работу	Работа за дисплеями ПЭВМ	12 %
2.	Педагоги дополнительного образования	Работа в зимний период на открытых стадионах, площадках	12 %
3.	Уборщик служебных помещений	Работы с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	12 %
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Обслуживание канализационных сетей	12 %

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий.

3.2.1. За работу в выходной день или нерабочий праздничный день – в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, то оплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада). По желанию работника, работавшего в выходной день или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплате не подлежит, а день отдыха оплачивается в одинарном размере.

3.2.2. За период работы в оздоровительных (загородных, выездных) лагерях, а также при проведении туристских походов, экспедиций, экскурсий за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени – 15 %.

3.2.3. За совмещение должностей, расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – размер и форма (в процентах или в абсолютном значении) выплаты устанавливается по соглашению

сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (количества учебных часов).

3.2.4. Оплата труда уборщиков служебных помещений устанавливается из расчета одного квадратного метра убираемой площади пола, определяемой путем деления ставки (оклада) на 500 квадратных метров.

Оплата дополнительной работы осуществляется с применением повышающих коэффициентов:

- уборка (мытьё) панелей, дверей, окон, лестничных маршей, служебных и классных комнат с мебелью – 1,1;
- уборка санузлов – 1,05 (за каждый санузел).

3.2.5. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

№ п/п	Наименование должности, профессии	% выплаты к ставке заработной платы, окладу, должностному окладу
1.	Дежурный	35 %
2.	Сторож ДОЛ	50 %

3.3. Выплаты за осуществление неаудиторной (дополнительной) работы.

Настоящие выплаты устанавливаются на учебный год либо на период выполнения указанной работы в соответствии с количеством и качеством дополнительной работы.

№	Вид выполняемой работы	Размер выплат в %
1.	Исполнение обязанностей	
	- администратора сайта учреждения	30
	- специалиста по охране труда и технике безопасности	25
	- специалиста по безопасности ОУ	25
	- ответственного за соблюдение правил пожарной безопасности	25
	- механика	25
	- ответственного за работу пункта проката	25
	- прачки	25
	- составителя спортивных карт	25
	- секретаря методического совета и аттестационной комиссии	10
2.	За заведование отделом	40
3.	За ведение кадрового делопроизводства	30
4.	За ведение учёта работы педагогов дополнительного образования	30
5.	За ведение делопроизводства	30
6.	За ведение исследовательской деятельности	30
7.	За работу с архивом	10
8.	За ведение летописи	10
9.	За техническое обеспечение музыкального сопровождения культурно-массовых мероприятий	10
10.	За тьюторство	10
11.	За техническое обеспечение видео- и фотосъёмки	10

3.4. Выплаты за профессиональное мастерство.

3.4.1. Настоящие выплаты устанавливаются на учебный год:

№	Профессиональные звания, разряды	Размер выплат в %
1.	Звание «Мастер спорта России»	20
2.	Звание «Спортивный судья республиканской категории»	20
3.	Звание «Спортивный судья первой категории»	10
4.	Разряд «Кандидат в мастера спорта России»	10

3.4.2. Рабочему и водителю автобуса устанавливается выплата до 50% оклада (должностного оклада).

4. Стимулирующие выплаты

При определении размеров выплат стимулирующего характера основному персоналу учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение учётного периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.1.1. Выплаты за работу, направленную на повышение авторитета и имиджа учреждения, устанавливаются как в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном значении в размере до 5000 рублей в зависимости от количества и качества выполненной работы.

Данная выплата является разовой и производится по итогам конкретно выполненной работы, мероприятия в зависимости от личного участия (вклада) работника в эффективное функционирование учреждения.

4.2. Надбавки за почетные звания и знаки отличия в сфере образования и науки.

Надбавка за почетные звания и знаки отличия в сфере образования и науки устанавливается на учебный год работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах.

4.2.1. За наличие почётного звания:

«Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - 1000 рублей.

По решению администрации учреждения и представительного органа работников надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться учителям, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или учителя.

4.2.2. За наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник начального профессионального образования», «Отличник среднего профессионального образования», «Отличник физической культуры и спорта РФ» - 500 рублей.

По решению администрации учреждения и представительного органа работников надбавки могут устанавливаться также работникам, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл и знаки отличия, помимо оговорённых пунктами 4.2.1. - 4.2.2 настоящего Положения, при условии их соответствия профилю учреждения или выполняемой работе педагога, иного работника.

4.3. Надбавка педагогическим работникам, впервые окончившим образовательное учреждение высшего или среднего профессионального образования.

Педагогическим работникам, впервые окончившим высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившим (в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности) устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего или среднего специального учебного заведения.

4.4. Премии по итогам работы.

Премирование производится по бальной системе за общие результаты труда за квартал (полугодие, год).

При проведении оценки качества и количества выполненной работником работы для определения размера премии за вышеназванный период устанавливается показатель достижений в баллах.

Распределение премий по итогам работы производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа

работников учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

№ п/п		Показатели и критерии эффективности работы	Оценка достижений
1.	Педагоги дополнительного образования	<ul style="list-style-type: none"> - положительная динамика результативности обучающихся; - участие обучающихся в конкурсах, соревнованиях и т.д. - внедрение модифицированных и авторских программ, интерактивных занятий; - своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника; - своевременное ведение установленной по данной трудовой функции документации, отчётов, информации, определенных функции документации, отчётов, информации, определенных должностной инструкцией, положением о внутреннем трудовом распорядке и другими локальными нормативными актами образовательного учреждения; - сохранение контингента обучающихся в объединении; - отсутствие обоснованных жалоб коллег, родителей, обучающихся; 	<p>15</p> <p>5</p> <p>15</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>5</p>
2.	Методисты	<ul style="list-style-type: none"> - участие в инновационной деятельности по программе развития учреждения; - обобщение опыта в форме проведения открытых занятий, публикаций, выступлений в методических объединениях, на методсоветах, курсах; участие в очных и заочных конкурсах профессионального мастерства, в проектной деятельности по направлению избранной темы; - своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника; - своевременное ведение установленной по данной трудовой функции документации, отчётов, информации, определенных функции документации, отчётов, информации, определенных должностной инструкцией, положением о внутреннем трудовом распорядке и другими локальными нормативными актами образовательного учреждения; - отсутствие обоснованных жалоб коллег, родителей, обучающихся; 	<p>10</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>5</p>
3.	Заместитель директора по УВР	<ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса - поддержание благоприятного психологического 	<p>15</p> <p>10</p>

№ п/п		Показатели и критерии эффективности работы	Оценка достижений
		климата в коллективе - высокий уровень исполнительской дисциплины - активное участие в разработке и реализации опытно-экспериментальной работы, участие педагогов в национальных проектах, конкурсах - отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, родителей, учащихся; высокий уровень разрешения конфликтов	5 15 5
4.	Начальник хозяйственного отдела	- качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий для обеспечения учебно-воспитательного процесса - обеспечение выполнения требований пожарной и электрической безопасности, охраны труда - подготовка и выполнение текущих и плановых ремонтных работ - качественное ведение хозяйственной деятельности - отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, родителей, учащихся; высокий уровень разрешения конфликтов	15 10 10 5 5
5.	Работники бухгалтерии	- уровень профессиональной компетенции - мобильность творческой инициативы и активности - высокий уровень исполнительской дисциплины - отсутствие жалоб со стороны работников, учащихся, родителей; высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций	20 5 5 5
6.	Обслуживающий персонал	- за увеличение объема выполненных работ - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	15 15

4.5. Премия за долголетний, добросовестный труд и в связи с юбилеем работника (50, 55, 60 лет), а также к профессиональному празднику.

Настоящая премия выплачивается в размере до 5000 рублей.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя учреждения.

5.2. При наличии экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, благотворительной помощи, направленных учреждением на оплату труда работников, учителям по их заявлениям может выплачиваться материальная помощь в размере до одной ставки заработной платы по следующим основаниям:

- длительная болезнь работника (более 2 месяцев);

- нанесение значительного ущерба в результате кражи, пожара, стихийного бедствия, иных чрезвычайных ситуаций;
- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, дети, родители);
- бракосочетание сотрудника и рождение ребенка.

Решение о конкретном размере настоящей выплаты принимается руководителем учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

6. Заключительные положения

6.1. Виды, размеры и условия установления компенсационных и стимулирующих выплат пересматриваются ежегодно перед началом нового учебного года.

6.2. Выплаты, установленные работнику на учебный год по тарификации, могут быть отменены или уменьшены в связи:

- с невыполнением либо снятием возложенных на работника неаудиторных (дополнительных) обязанностей;
- с ухудшением качества этой работы, подтверждённого документально в установленном порядке.

6.3. Компенсационные выплаты за выполнение неаудиторной (дополнительной) работы снимаются (изменяются) приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6.4. О снятии (изменении размера) выплат, установленных на учебный год (или иной, не менее, чем 3 месяца, период) руководитель учреждения письменно уведомляет работника не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).