

Приложение к коллективному договору
на 2021-2024 годы №2/1

Учтено мнение профкома:
протокол от 31.08.2024 г. № 2
Н.В. Чапайкин

МВ



Утверждаю директор МБОУ СОШ №7:
приказ от 31.08.2024 г. № 94/3
Н.В. Жубрина

МП



Положение

**о порядке установления компенсационных, стимулирующих
и социальных выплат работникам на 2024-2025 учебный год**

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 г. № 474-V «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола», иных муниципальных, региональных и федеральных нормативных правовых актов по оплате труда работников бюджетной сферы.

Настоящим Положением определяется перечень, порядок и условия установления работникам учреждения следующих выплат:

1. Выплаты компенсационного характера:

- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий;
- доплаты за выполнение неаудиторной (дополнительной) работы.

2. Выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж работы;
- премии по итогам работы.

3. Социальные выплаты (материальная помощь).

Выплаты, осуществляемые работникам в соответствии с настоящим Положением, не могут ухудшать их условия оплаты труда, принятые коллективным договором.

С учётом финансовых возможностей учреждения допускается увеличение размера компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренного работникам коллективным договором на срок его действия.

II. Порядок и условия установления выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера

2.1. Выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера устанавливаются как в процентах к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере (в рублях).

2.2. Условия, предельный размер и периодичность выплат определяются настоящим Положением.

Конкретный размер выплаты работнику по всем основаниям настоящего положения устанавливается приказом руководителя учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда (далее - ФОТ), предусмотренного учреждению на соответствующий финансовый год, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

III. Компенсационные выплаты

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

Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере до 12 %, но не ниже 4 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на период работы пропорционально времени работы в соответствующих условиях и объёму учебной (педагогической) нагрузки, другой выполняемой работы, но не более чем за ставку заработной платы.

Выплата устанавливается в максимальном размере (12 %) согласно настоящему Положению, если работник выполняет работу в данных условиях более половины рабочего времени по занимаемой должности (трудовой функции).

Настоящие выплаты не могут быть снижены (отменены) работнику без выполнения документально оформленных работ по устранению вредных факторов на данном рабочем месте или проведения специальной оценки условий труда (СОУТ), в результате которой в установленном порядке дано заключение о полном соответствии рабочего места оптимальным или допустимым требованиям безопасности (1-2 классы).

| № п/п | Наименование должности, профессии | Особые условия труда | % от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), установленной оплаты за фактически убираемую площадь |
|-------|--|--|--|
| 1. | - учитель информатики и ВТ. | Работа за дисплеем ЭВМ следующим работникам | 12 |
| 2. | - учитель физической культуры | Работа в зимний период | 12 |
| 3. | Учитель химии, лаборант кабинета химии | Тяжесть и напряжённость трудового процесса: работа с использованием химреактивов | 6 |
| 4. | заместитель директора по АХР | Тяжесть трудового процесса: погрузочно-разгрузочные работы вручную | 12 |
| 5. | Педагог-библиотекарь (библиотекарь) | Тяжесть и напряжённость трудового процесса: работа, связанная с пылью растительного происхождения (бумажной пылью), в том числе с бактериальным загрязнением | 12 |

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

3.2.1. За работу в выходной или нерабочий праздничный день.

Оплата осуществляется 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 оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работа, выполненная в выходной или нерабочий праздничный день сверх установленной нормы рабочего времени, не учитывается и не оплачивается как сверхурочная работа.

3.2.2. За совмещение должностей, расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ.

Размер и форма (в процентах или в абсолютном размере) доплаты работнику устанавливается по письменному соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, но не ниже размера, положенного основному работнику за тот же объём работы.

3.2.3. За работу по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий, соревнований, других мероприятий с обучающимися в полевых условиях.

Доплата устанавливается за каждый час фактически проработанного времени в данных условиях в размере 15 % стоимости часа, рассчитанного из ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника.

3.2.4. За отдельные виды работ уборщику служебных помещений:

- уборка санузлов - в размере **10 %** оклада работника за каждый санузел;
- мытьё панелей, дверей, окон, уборка комнат с мебелью – в размере **40 %** от установленной оплаты труда за фактически убираемую площадь.

3.2.5. За работу в ночное и вечернее время (за каждый час работы):

- в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) - в **размере 50%** часовой ставки, рассчитанной из оклада (ставки) работника;
- в вечернее время (в период) с 18.00 до 22.00 – в размере **20%** часовой ставки, рассчитанной из ставки заработной платы работника (ПДО).

3.2.6. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, замену в случае неявки сменяющего работника, учителя по расписанию уроков (занятий).

В первые два дня замены оплата устанавливается как за сверхурочную работу: за первые два часа - в полуторном размере, за последующие часы – в одинарном размере стоимости часа из расчёта ставки, оклада заменяющего работника.

В последующие дни оплата работы за замену отсутствующего работника производится по письменному соглашению сторон трудового договора.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. В этом случае оплата времени сверхурочной работы осуществляется в одинарном размере.

3.2.7. За выполнение неаудиторной (дополнительной) работы.

Настоящие доплаты устанавливаются на учебный год либо на период выполнения дополнительной работы, не входящей в прямые обязанности работника по занимаемой должности, предусмотренные квалификационной характеристикой, по перечню работ в следующем размере

| № п/п | Виды неаудиторной (дополнительной) работы | % от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) |
|----------------------------|--|--|
| Неаудиторная работа | | |
| 1. | Классное руководство: устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на начало учебного года 1-4 классы 5-8 классы 9-11 классы | За одного обучающегося: 100 рублей 100 рублей 100 рублей |
| 1.1 | Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам в размере 5 000 рублей в одном классе (не более двух выплат одному педагогу при условии осуществления классного руководства в 2х классах и более) | 5000 рублей |
| 1.2 | Ежемесячные федеральные выплаты в размере 5000 рублей Советнику директора по вопросам воспитания и взаимодействия с общественными объединениями | 5000 рублей |
| 2. | Проверка письменных работ по учебным дисциплинам: начальные классы русский язык и литература математика информатика, ИЗО, иностранный язык, марийский язык, история, география, биология, химия, физика, обществознание, ИКН, астрономия. | 25 % 25 % 15 % 10 % |
| 3. | Руководство методическим объединением (МО) - школьный уровень (с учетом результативности) - городской уровень (по согласованию с УО) - школьным научным обществом «Поиск юных» -руководство экологической, туристической, краеведческой работой пришкольным лагерем (в летний период) | 10% 10% 10-20% 10-15% 10-25% |
| 4. | Заведование: | |
| 4.1. | учебным кабинетом | 5 – 10 % |
| 2. | учебной мастерской, кабинетом обслуживающего труда, клубом, музеем, студией спортивными залами: №1 №2 актовым залом | 10-30 % 20% 15% 25-30% |
| 3. | учебно-опытным участком (с апреля по октябрь) | 30% |
| | Работа по психолого-педагогическому сопровождению (ПМПК) | 10-20 % |
| | Ведение электронной учительской (учительских журналов, ученических дневников), школьного сайта, архива школы | 35-40 % |
| | Осуществление работ в качестве руководителей и организаторов пунктов проведения экзаменов, членов экзаменационных | Почасовая: за период работы исходя из |

| | | |
|------------------------------|---|--------------------------|
| | комиссий; выполнение функций председателя и членов предметных жюри всероссийской олимпиады (спартакиады) школьников | стоимости часа работника |
| 8. | - Проведение консультаций, дополнительных занятий с обучающимися; ведение кружков, спортивных секций - доплата за проведение внеклассной работы по физкультуре | 5-30 % 10-25% |
| Дополнительная работа | | |
| 9. | Организация питания обучающихся и ведение документации | 10-35 % |
| 10. | Исполнение обязанностей: | |
| 10.1. | - общественного инспектора по охране прав детства - методиста - диспетчера по расписанию уроков | 50% 50% 60% |
| 10.2. | уполномоченного по охране труда профкома | 5-10 % |
| 10.3. | представителя работников по регулированию трудовых отношений | 5-30% |
| 10.4. | наставника молодого специалиста | 25% |
| 10.5. | секретаря педсовета и аттестационной комиссии | 5-10 % |
| 10.6. | уполномоченного ЧС и ГО, воспитателя и иные функции в пришкольном лагере (в летний период) | 5-30 % |
| 10.7. | уполномоченного по социальному страхованию и по работе с пенсионным фондом | 40% |
| 10.8. | обслуживание вычислительной, звуковой, проекционной техники, станков, швейных машин | 15-65% |

3.2.6.1 Повышенная оплата сверхурочной работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, за выполнение неаудиторной деятельности, работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенного работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Выплаты за условия работы, отклоняющиеся от нормальных и перечисленные в настоящем абзаце Положения, осуществляются сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурств (работы) работника.

IV. Стимулирующие выплаты (надбавки, премии)

При наличии в учреждении стимулирующей части и экономии базовой части фонда оплаты труда работнику осуществляются выплаты стимулирующего характера в случае соблюдения им в учётном периоде следующих условий:

- образцовое исполнение должностных обязанностей и дополнительной оплачиваемой работы, ПВТР, Устава, других локальных нормативных актов;

- применение в работе инициативы и творчества, современных форм и методов организации труда;
- участие в общих (коллективных) мероприятиях учреждения.

Стимулирующие выплаты

4.1. За интенсивность труда.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику, достигшему высоких результатов по основной деятельности и выполняющему за единицу рабочего времени больший объём работы, направленной на применение в практике современных технологий, обобщение и распространение опыта.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на учебный год и (или) на период выполнения большего объёма работы, выплачивается ежемесячно в следующем размере:

- педагогическим работникам – **4000 рублей;**
- учебно-вспомогательному персоналу – **2000 рублей;**
- обслуживающему персоналу – **1500 рублей.**

4.2. За качество работы.

4.2.1. За качество и эффективность работы.

Стимулирующие выплаты устанавливаются учителям на учебный год по итогам успешной работы в предыдущем учебном периоде в размере от **10 до 30 %** ставки заработной платы.

Решение об установлении стимулирующих выплат принимает руководитель учреждения с учётом мнения ВОППО по представлению соответствующего методического объединения либо заместителя руководителя по учебной работе.

4.2.2. За наличие почетного звания, знака отличия, иной награды.

Надбавка устанавливается на учебный год работнику, которому присвоено почетное звание, знак отличия, другая награда в сфере образования и науки в следующем размере:

- «Заслуженный учитель Российской Федерации» - 2,0 тыс. рублей;
- «Народный учитель Республики Марий Эл» - 1,5 тыс. рублей;
- «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - 1,0 тыс. рублей;
- почётное звание «Почётный работник общего образования Российской Федерации» - 0,5 тыс. рублей;
- Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»; «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник физической культуры и спорта РФ - 0,5 тыс. рублей;
- Почётная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, Почётная грамота Федерального агентства по ФК и спорту Российской Федерации» – 0,5 тыс. рублей.

Работнику, имеющему другие знаки отличия, почетные звания, награды Российской Федерации и Республики Марий Эл, помимо оговоренных пунктом 4.2.2 настоящего Положения, может быть установлена надбавка при условии соответствия звания, знака отличия, награды профилю основной деятельности учреждения или работника. В этом случае надбавка устанавливается на основании заявления работника, предоставления документа о награде, ходатайства ВОППО.

При наличии двух и более почетных званий, знаков отличия, наград надбавка устанавливается по максимальному значению соответствующей награды.

4.2.3 Работникам, занимающим профессию рабочего устанавливается доплата в размере **50%** оклада за профессиональное мастерство.

4.3. *За стаж работы.*

4.3.1. *Надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается:*

- педагогическим работникам - за стаж педагогической работы с начала трудовой деятельности;
- учебно-вспомогательному и прочему персоналу (кроме руководителя и заместителей руководителя) – за стаж работы в образовательном учреждении.

Надбавка является ежемесячной и устанавливается к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника на учебный год:

5 процентов – от 1 до 10 лет;

10 процентов – за стаж от 10 до 20 лет;

20 процентов - за стаж от 20 и более лет.

В стаж педагогической работы засчитывается работа на педагогических должностях в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также иная работа, определённая приложением № 1 к Положению, утвержденному решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 г. № 474-V.

Право решать вопрос о соответствии стажа работы педагога или иного работника для установления выплат по пункту 4.3.1. настоящего положения (педагогический стаж, стаж работы в образовательном учреждении) предоставляется руководителю учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профкомом) на основании трудовых книжек либо иных документов, подтверждающих трудовую деятельность работника.

4.3.2. **Надбавка молодому специалисту.**

Работникам, допущенным к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам, по дополнительным общеобразовательным программам (молодому специалисту) после окончания образовательной организации устанавливается надбавка **в размере 60%** от ставки заработной платы, (должностного оклада) педагогического работника **на срок первых трёх лет работы** с момента окончания образовательного учреждения высшего образования или среднего профессионального образования.

Работникам, допущенным к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам, по дополнительным общеобразовательным программам (студентам двух последних курсов образовательных организаций) до окончания образовательной организации устанавливается надбавка в **размере 50%** от ставки заработной платы, (должностного оклада) педагогического работника.

Условия установления (продления) надбавки:

- с работником заключён трудовой договор по педагогической специальности;
- работник имеет статус «молодой специалист», то есть впервые окончил образовательное учреждение высшего образования или среднего профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (занимаемой должности), либо образовательное учреждение высшего образования или среднего профессионального образования и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении;
- трудовой стаж работника на педагогической должности суммарно не превышает 3 лет;
- исходя из динамики профессионального роста, в целях создания дополнительных условий для подготовки и проведения аттестации на соответствие первой квалификационной категории, работнику может быть продлён срок настоящей надбавки, но не более чем на 2 года;
- на работника, в период получения надбавки по пункту 4.3.2., не распространяются условия пункта 4.3.1. настоящего Положения.

4.3.3. Стимулирующие выплаты, обозначенные в пунктах 4.1., 4.2, 4.3. Положения, не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Выплата надбавки осуществляется сверх оплаты фактически отработанного времени.

4.4. Надбавки, указанные в пунктах 4.2.2 - 4.3., выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени, учебной (педагогической) нагрузке, объёму другой работы, но не более чем за ставку заработной платы, оклад (должностной оклад).

Премии

4.5. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Настоящая премия является единовременной и производится по итогам выполнения задания одним или группой работников по устранению аварийных ситуаций, срочных ремонтных работ, мероприятий по подготовке к новому учебному году, а также других работ по обеспечению бесперебойного функционирования учреждения, в том числе по заданию учредителя. Размер премии

устанавливается до **4 (ставок)** заработной платы, оклада (должностного оклада) работника.

4.6. Премия за высокие результаты работы.

Настоящая премия является единовременной и производится за высокие результаты конкретно выполненной работы, направленной на повышение авторитета (имиджа) учреждения по итогам значимых для учреждения (отрасли, города) мероприятий: смотр, конкурс, олимпиада, спартакиада, выставка, конференция, организация выпускных экзаменов, летнего труда и отдыха обучающихся и других мероприятий.

Премия работнику устанавливается в размере до **4 (ставок)** заработной платы, оклада, должностного оклада в зависимости от личного вклада в коллективный труд. Коэффициент участия каждого работника определяется Комиссией по оценке эффективности труда работников, созданной с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.7. Премии по итогам работы.

Премия устанавливается по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год) и (или) учебного периода (четверть, полугодие, год), максимальным размером не ограничивается.

Размер премии работнику определяется по балльной системе путём умножения стоимости одного балла на суммарное количество набранных работником баллов. Стоимость одного балла определяется делением суммы стимулирующего фонда (фонда премирования) на сумму баллов всех работников.

При проведении оценки качества и количества выполненной сотрудником работы для определения размера премии устанавливается минимальный совокупный показатель достижений – **5 баллов**.

Для принятия решения об установлении работникам премии руководитель учитывает мнение профкома в порядке, определённом ст. 372 ТК РФ, и заключение Комиссии по оценке эффективности работы персонала в соответствии с настоящими показателями и критериями:

| № п/п | Показатели и критерии эффективности работы | Оценка в баллах |
|---------------------------------|---|-----------------|
| 1 | 2 | 3 |
| Педагогические работники | | |
| 1. | Уровень обученности (воспитанности) учащихся | 0-20 |
| | - положительная динамика обученности (воспитанности) | 0-10 |
| | - участие в конкурсах, олимпиадах и др. смотрах | 0-10 |
| 2. | Уровень преподавания | 0-10 |
| | - внедрение авторских программ, элективных курсов; использование ИКТ с учётом возраста обучающихся | 0-10 |
| 3. | Уровень методической работы | 0-20 |
| | - участие в инновационной и проектной деятельности по программе развития учреждения (по направлению избранной темы) | 0-10 |
| | - обобщение опыта в форме проведения открытых уроков, публикаций, | 0-10 |

| 1 | 2 | 3 |
|---|--|-------------|
| | выступлений в методических объединениях, на педсоветах, курсах | |
| 4. | Уровень воспитательной работы | 0-20 |
| | - отсутствие (снижение) пропусков занятий, правонарушений | 0-15 |
| | - уровень охвата питанием учащихся | 0-5 |
| 5. | Уровень исполнительской дисциплины, коммуникативной культуры | 0-30 |
| | - безусловное выполнение распоряжений руководителя, ведение документации в рамках трудовой функции работника | 0-15 |
| | - отсутствие жалоб, конфликтов | 0-10 |
| | - соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности | 0-5 |
| | Итого баллов | 100 |
| Заместитель директора по УВР, ВР | | |
| 1. | Уровень производственной деятельности | 0-30 |
| | - эффективность работы с кадрами: соблюдение сроков аттестации и повышения квалификации работников; организация распространения опыта работы; наставничество | 0-15 |
| | - эффективность системы контроля воспитательно-образовательного процесса (планирование, учёт, результат) | 0-15 |
| 2. | Уровень профессиональной подготовки | 0-10 |
| | - личное участие с выступлениями, публикациями в учреждении, на мероприятиях города, республики из опыта работы | 0-15 |
| 3. | Уровень оперативности и производственной дисциплины | 0-30 |
| | - своевременное выполнение распоряжений руководителя | 0-5 |
| | - соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации, определённой должностной инструкцией | 0-10 |
| 4. | Уровень коммуникативной культуры и делового этикета | 0-30 |
| | - отсутствие обоснованных жалоб сторон образовательно-воспитательного процесса, уровень разрешения конфликтов | 0-15 |
| | - личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата, в обеспечение эффективной деятельности учреждения | 0-15 |
| | Итого баллов | 100 |
| Заместитель руководителя по хозяйственной части, заведующий хозяйством | | |
| 1. | Уровень оперативности | 0-30 |
| | - эффективность организации работ для бесперебойного функционирования учреждения | 0-20 |
| | - оперативность устранения аварийных ситуаций | 0-10 |
| 2. | Уровень производственной дисциплины | 0-30 |
| | - соблюдение подчинёнными СанПиН, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | 0-20 |
| | - отсутствие производственного травматизма | 0-10 |
| 3. | Уровень исполнительской дисциплины | 0-20 |
| | - своевременное выполнение распоряжений руководителя | 0-10 |
| | - соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации, определённой должностной инструкцией | 0-10 |
| 4. | Уровень коммуникативной культуры и делового этикета | 0-20 |
| | - отсутствие обоснованных жалоб, уровень разрешения производственных конфликтов | 0-10 |
| | - личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата, в обеспечение эффективной деятельности учреждения | 0-10 |
| | Итого баллов | 100 |
| Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал | | |

| 1 | 2 | 3 |
|----|--|-------------|
| 1. | Уровень содержания рабочего места и закреплённого участка обслуживания | 0-50 |
| | - образцовое содержание закреплённого участка обслуживания, рабочего места, инструментов, инвентаря | 0-30 |
| | - оперативность выполнения заявок по устранению технических и других неполадок в рамках трудовой функции | 0-20 |
| 2. | Уровень исполнительской дисциплины | 0-30 |
| | - своевременное выполнение распоряжений руководителя | 0-10 |
| | - соблюдение СанПиН, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | 0-20 |
| | *образцовое ведение установленной должностной инструкцией документации (для секретаря, калькулятора) | |
| 3. | Уровень коммуникативной культуры и делового этикета | 0-20 |
| | - отсутствие обоснованных жалоб на работника | 0-10 |
| | - личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе, в обеспечение эффективной деятельности учреждения | 0-10 |

4.8. Премия за долголетний и добросовестный труд.

Настоящая премия выплачивается при условии стажа работы в учреждении или в учреждениях образования (суммарно) не менее 10 лет и наступлении события в размере до 4 ставок заработной платы, окладов (должностных окладов):

- в связи с юбилеем работника, в том числе женщинам – 50, 55, 60 лет; мужчинам - 50, 60, 65 лет; мужчинам и женщинам – каждые последующие 5 лет работы свыше возраста, установленного российским законодательством для назначения страховой пенсии по старости;
- в связи с профессиональным праздником - **День учителя и государственными праздниками – День защитника Отечества, Международный женский день.**

Конкретный размер премии определяется исходя из финансовых возможностей учреждения, стажа работы сотрудника, устанавливается приказом руководителя учреждения с учётом мнения профкома.

4.9. Премии по пунктам 4.5. – 4.8. не ограничиваются количеством выплат в год, выплачиваются работникам при наличии стимулирующей части фонда оплаты труда, а также экономии базовой части ФОТ учреждения.

4.10. Условия депремирования или снижения размера премии.

При наличии дисциплинарного взыскания в учётный период установление премии работнику работодателем не рассматривается, за исключением премии в связи с юбилеем работника.

Снижение размера премии по всем основаниям настоящего Положения может осуществляться работодателем в следующих случаях:

- нарушение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актов — от 30 до 70 % размера премии;
- несоблюдение требований по ведению документации, определённой должностной инструкцией (трудовой функцией) — от 10 до 30 % размера премии;
- низкий уровень исполнительской дисциплины — от 20 до 50 % размера

премии.

4.11. Депремирование или снижение размера премии осуществляется с учётом мнения ВОСПЮ и на основании приказа по учреждению, в котором указываются причина депремирования или снижения размера премии работника.

4.12. Стимулирующие выплаты, обозначенные в пункте 4.2.2 настоящего Положения не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Стимулирующие выплаты осуществляются сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурств (работы) работника.

4.13.

Любые виды премий не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Выплата премий осуществляется сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурств (работы) работника.

V Социальные выплаты

5.1 По заявлению работника при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, а также за счёт средств от иной, приносящей доход деятельности, может выплачиваться материальная помощь в размере до 4 ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), но не более 25 000 рублей единовременно по следующим основаниям:

- болезнь работника или близкого члена семьи (муж, жена, дети, родители), повлекшая значительные материальные затраты на лечение;
- нанесение значительного ущерба в результате кражи, пожара, стихийного бедствия, иных чрезвычайных ситуаций;
- смерть работника (выплата осуществляется одному из членов семьи);
- смерть близких родственников (муж, жена, дети, родители);
- рождение ребенка;
- иные экстремальные случаи по решению администрации учреждения.

5.2 Решение о необходимости и конкретном размере настоящей выплаты принимается руководителем учреждения с учётом мнения профкома.

VI. Заключительные положения

6.1. Выплаты, установленные работнику на учебный год (по тарификации) или на любой длительный срок свыше 2 месяцев, могут быть сняты или уменьшены в связи:

- с окончанием срока действия условий выплаты;
- с уменьшением объёма или продолжительности работы в указанных сторонами трудового договора (дополнительное соглашение к ТД) условиях;

- по письменному приглашению сторон трудового договора.
- 6.2. В случае (изменения размера) выплат руководитель учреждения письменно уведомляет работника в сроки, определённые частью второй статьи 74 ТК РФ, кроме соглашения сторон ТД.
- 6.3. Все виды выплат, установленных работнику по настоящему Положению, объявляются (исчисляются) приказом руководителя с учетом мнения профкома.
- 6.4. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение в течение его действия осуществляется по инициативе представителей работодателя и (или) работников с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.