

«Согласовано»
Председатель ПК
_____ Л.Н.Колосова
12.февраля 2020г.

«Утверждаю»
Директор МБОУ СОШ № 11
_____ С.А.Фролов
12. февраля 2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ФОНДЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании», письмом Департамента образования и науки Краснодарского края «Об изменении модельной методики оплаты труда» № 47.03-01-508/07-7 от 26.06.2007 г., Примерным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учителей общеобразовательных учреждений Краснодарского края утвержденного приказом ДОН КК № 2904 от 13.08.2007г., Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении управления образования администрации муниципального образования Курганинский район, утвержденным постановлением главы муниципального образования Курганинский район № 2878 от 13.11.2008 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении управления образования администрации муниципального образования Курганинский район», Уставом школы. Приказа ДОН Краснодарского края от 20.07.2011г. № 3892 «О модернизации общеобразовательных учреждений путем организации в них дистанционного обучения для обучающихся». Приказа ДОН Краснодарского края от 05.03.2011г № 767/1 «О введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края в 2011 году».

1.2. Положение определяет размер, порядок, условия расходования стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ).

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляют 30% ФОТ для учителей осуществляющих учебный процесс к общему ФОТ учреждения, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, младшему обслуживающему и прочему педагогическому персоналу стимулирующая часть фонда оплаты труда выплачивается согласно штатного расписания.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для мотивации учителей общеобразовательного учреждения в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся, стимулирования качества труда, повышения

заинтересованности работников, оказания материальной помощи, премирования.

1.5. При возникновении объективных причин и в случае производственной необходимости размер фонда материального стимулирования может быть изменен.

2. ПОРЯДОК РАСХОДОВАНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с данным Положением расширенная комиссия, обеспечивающая демократический, государственно-общественный характер управления.

2.2. В процедуре установления стимулирующих выплат участвуют через своих представителей Управляющий Совет школы, администрация, профсоюзный комитет.

2.3. Заместители директора и заведующие школьными предметными кафедрами направляют мотивированные предложения на рассмотрение и утверждение комиссии.

2.4. При выплате вознаграждения, а также премий к юбилейным датам и материальной помощи на каждую кандидатуру подается анализ качества работы или краткая характеристика-представление с указанием мотивов поощрения.

2.5. Заседания комиссии проводятся один раз в месяц.

2.6. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по школе.

2.7. Конкретный размер доплат и вознаграждений в тех пунктах, где указаны только минимальные и максимальные границы определяется исходя из реальных финансовых возможностей учреждения.

2.8. Условием получения работником доплат из стимулирующей части фонда оплаты труда является добросовестное отношение к труду и исполнение должностных обязанностей. В случае дисциплинарного взыскания, неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей доплаты могут быть уменьшены или сняты.

2.9. Информация о полученных вознаграждениях считается открытой, объявляется на собраниях, педсоветах, размещается на доске объявлений.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧИТЕЛЕЙ ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС

3.1. Основная цель предоставления вознаграждений из стимулирующей частей фонда оплаты труда – повысить качество образования и мотивации учителей по следующим направлениям:

- высокие индивидуальные достижения обучающихся в соответствии с показателями, разработанными в рамках региональной системы оценки качества образования;

- разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения (разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и др.);

- развитие научно-познавательной деятельности учеников;

- индивидуальный подход к ученику;

- осуществление методического или практического проекта;

- высокие академические и творческие достижения;

- высокая культура работы с родителями;

- патриотическое и нравственное воспитание учащихся;

- организация интересного, познавательного досуга учащихся;

- повышение уровня квалификации;

3.2. Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

3.3. Могут выплачиваться следующие виды вознаграждения:

3.3.1. Надбавка к заработной плате – за квалификационную категорию рассчитывается по формуле:

$K_{вк} = O \times A$, где:

$K_{вк}$ – доплата за квалификационную категорию;

A - коэффициенты, учитывающие категории педагогов, осуществляющих учебный процесс:

$A = 0,1$ - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

$A = 0,15$ - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

Указанные коэффициенты могут быть изменены по решению учреждения.

O – оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$O = Стп \times Н \times Уп \times Г \times П$, где

$Стп$ - стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

$Н$ - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

$Уп$ - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный используется коэффициент перевода - 4,0 (условное количество недель в месяце));

$Г$ - коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы, величина коэффициента определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

$П$ – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый учреждением самостоятельно:

Для 1 категории сложности (русский язык и литература, математика) $П=1,15$;

Для 2 категории сложности (химия, биология, физика, начальные классы) $П=1,12$;

Для 3 категории сложности (информатика, черчение, иностранный язык, история, обществознание, география) $П=1,09$.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рас-

считывается по каждому предмету и классу отдельно.

3.3.2. Надбавка к заработной плате - за заведование элементами инфраструктуры (пришкольный участок, мастерскими, школьными предметными кафедрами, методическими объединениями); оплачивается от 0,5 часа в неделю и более, в зависимости от объема выполняемых работ, по формуле, исходя из $Ук = 19$ человек.

$Двр = Стп * Ук * Ч$, где

Двр – доплата за дополнительные виды работ;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – среднее количество обучающихся в классах (19 человек);

Ч – количество часов работы в месяц, определяемой учреждением самостоятельно.

3.3.3. Доплата за организацию внеклассной работы по предмету, клубной досуговой деятельности, консультации и дополнительные занятия, работа с отстающими и одарёнными детьми, по формуле:

$Ддз = Стп * Ук * Ч * 1,5$, где

Ддз – доплата за дополнительные занятия;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество охваченных учащихся (от 5 до 15 человек);

Ч – количество часов работы в месяц;

1,5 – поправочный коэффициент, учитывающий время необходимое для подготовки занятий.

Ч – количество часов работы в месяц, определяемой учреждением самостоятельно.

3.3.4. Надбавка к заработной плате – за выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей.

3.3.5. Надбавка к заработной плате, работникам имеющим государственные награды (включая почетные звания) СССР, Российской Федерации, Кубани, ученую степень доктора наук или кандидата наук, устанавливается в пределах базовой или стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3.6. Надбавка к заработной плате – персональная надбавка к заработной плате учителей, работающих по эффективным авторским программам, имеющим стабильно высокие показатели результативности труда в рамках принятой региональной и школьной системы оценки качества, надбавка может выплачиваться ежемесячно в течение четверти или полугодия.

3.3.7. Премия – единовременное денежное вознаграждение, которое выдается учителю за конкретные достижения.

3.3.8. Грант – денежное вознаграждение, которое может выдаваться на поддержку интересных, углубленных и новых программ, методик и форм обучения, а также на исследования в области образования и повышение квалификации. Данный вид вознаграждения предоставляется как отдельным новаторам, так и творческим и исследовательским коллективам.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной,

приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников по представлениям заместителей руководителя.

Размер стимулирующей надбавки по п. 3.3.4. и 3.3.5. может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 месяца, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.4. Основания вознаграждения определяются по направлениям действующей региональной и школьной системы оценки качества образования.

3.5. Каждый учитель самостоятельно по итогам оцениваемого периода (месяц, четверть, полугодие, год) в установленный срок заполняет лист анализа качества работы (приложение №3.1) в соответствии с критериями и показателями оценки качества деятельности.

Достоверность сведений в листе анализа качества проверяют заведующий кафедрой и заместитель директора.

3.6. Размер вознаграждения определяется через оценивание в баллах. По итогам проведения оценки всех показателей качества работы педагога вычисляется суммарный балл каждого педагога (n), общее количество баллов (s), которые набрали все педагоги школы, а затем вычисляется «стоимость» одного балла для назначения стимулирующих выплат (b). Стоимость одного балла может быть вычислена следующим образом:

$$b = (\text{ФОТ(ст)} - \text{Двр} - \text{Квк} - \text{Ддз} - \text{Двд}) / s, \text{ где}$$

ФОТ(ст) – стимулирующая часть ФОТ учителей осуществляющих учебный процесс,

Двр - доплата за другие виды работ;

Квк – доплата за квалификационную категорию;

Ддз – доплата за дополнительные занятия;

Двд - другие виды доплат (доплаты за выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей; доплаты работникам имеющим государственные награды; премии; гранты; работникам работающим по эффективным авторским программам, материальная помощь).

Анализ качества работы за период

Ф.И.О. учителя

Предмет _____ категория _____ стаж работы _____ кабинет № _____

Обучаемые классы _____ всего учащихся _____ классное руководство _____ кол-во уч-ся _____

№ №	Критерии, индикаторы	результаты	сумма доплат
1	Предметные достижения Положительная динамика выполнения классом диагностических работ, проведенных на - муниципальном уровне		До 1500

	- краевом уровне		
	Результаты выполнения классом экзаменационных работ, проведенных в период ГИА выпускников основной школы межшкольными экзаменационными комиссиями выше средне краевых, оценивается каждый класс		До 7000
	Динамика аттестации учащихся в сравнении с предыдущим периодом (, полугодие, год) оценивается каждый класс: - -рост качества обучения		От 100 до 1000
2	Развитие познавательной, творческой социальной деятельности учащихся, формирование основных компетенций обучающихся. Результаты участия учащихся в предметных олимпиадах, творческих конкурсах и спортивных соревнованиях научно – практических конференциях различного уровня: муниципальный: (победитель, призер, (оценивается каждый участник (команда) при условии наличия баллов) зональный: краевой: республиканский		1000 500 От 500 до 2000 От 1000 до 3000 От 2000 до 4000
	Результативность участия обучающихся в социально – значимых проектах учебно-исследовательской деятельности и акциях различного уровня		До 2000 До 1000
	Качественное проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы (вечера, встречи, поисковая работа, участие в районных мероприятиях)		До 1000
3	Высокие академические и творческие достижения учителя, постоянное повышение педагогического мастерства		
	Победа или успешное выступление в профессиональных конкурсах разного уровня: -муниципальный -краевой -федерального-		До 3000 До 5000 До 10000
	Обобщение собственного педагогического опыта на разном уровне (мастер – классы, семинары, педсоветы, конференции, круглые столы, открытые уроки, печатные работы, размещение материала на сайтах разного уровня) -школьном -муниципальном -краевом -республиканском		До 500 До 1000 До 3000 До 5000
4	Организация внеклассной работы по физическому воспитанию		

	Организация и проведение муниципального этапа Всекубанской спартакиады по каждому виду спорта с охватом более 90% обучающихся		До 1000
5	Качество работы классного руководителя		
	-организация экскурсий, походов (оценивается каждый день пребывания)		От 100 до 1000
	Воспитание у учащихся потребности в здоровом образе жизни: -охват горячим питанием 100 %		До 500
	Уровень дисциплины учащихся: -участие класса в школьных мероприятиях В районных мероприятиях		До 200 До 1000
	Активность взаимодействия с родителями : -проведение родительских лекториев -привлечение родителей к общешкольным мероприятиям		До 500 От 100 до 1000
	Организация социально-трудовой деятельности: -эффективная организация ОПТ -		До 500
6	Обеспечение оптимальных условий для качественного обучения в закрепленном производственном участке (кабинете, мастерской,		
	спортивном, тренажерном залах, пришкольном участке и т. д.).		
	Работа по методическому обеспечению образовательного процесса (создание методических разработок по предмету, дидактических материалов в том числе и в электронном виде)при подтверждении		До 1000
7	Развитие имиджа школы, выполнение общественно – значимой деятельности: - -проявление активной гражданской позиции (участие в соревнованиях за честь школы и др.) -разработка презентаций, предоставление материала для сайта, организация видеосъемок событий в сфере образования -оформление и дизайн школы -		До 500 До 1000 До 1000
8	Развитие педагогического мастерства		

	Открытые уроки, внеклассные мероприятия		От 500 до 1500
	Публикации		До 1000
9	Сопровождение учащихся в школу и с школы на автобусе учителем -каждая поездка		До 300
10	Работа, выполняемая сотрудниками школы, не входящая в круг их обязанностей		От 100 до 10000
11	Срочные поручения администрации.		До 10000

Итого:

Дата заполнения _____ Личная подпись _____

Согласовано зам.директора _____

5. *Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ* устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, размеры (в процентах от оклада):
- до 7,5% – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;
- до 15% – за ученую степень доктора наук.

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, размеры (в процентах от оклада):

при стаже работы от 1 до 5 лет – 1%

при стаже работы от 5 до 10 лет – 2%

при стаже работы от 10 лет до 15 лет-2,5%

свыше 15 лет -4%

За работу с хим. реактивами и дез. средствами и лабораторным оборудованием в кабинете химия 8.5 % от ставки

За обучение работников в сфере правовых отношений, работу ПК До 1500 руб

За грамоту краевого департамента и приравненные к ней До 3% от ставки

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

Согласно приказа ДОН № 299 от 30.01.2012 года «О порядке предоставления, условиях стимулирования и распределения между муниципальными образованиями края иных межбюджетных трансфертов органам местного самоуправления в целях стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений

ПЕРЕЧЕНЬ

ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Учителя.

2. Другие педагогические работники (инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед).

3. Учебно-вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя).

4. Медицинские работники (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра).

5. Обслуживающий персонал (буфетчик, вахтер, водитель мототранспортных средств, гардеробщик, грузчик, дворник, звукооператор, истопник, кастелянша, кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист насосных установок, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист холодильных установок, мойщик посуды, оператор котельной (теплового пункта), оператор хлораторной установки, повар, под-

собный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий зеленого хозяйства, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, рабочий по уходу за животными, плотник, столяр, садовник, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-электромонтажник, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-электрик, слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования, сторож (вахтер), тракторист, уборщик служебных помещений, уборщик помещений бассейна, швея, электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электроосветитель).

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО, МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

4.1. Для стимулирования труда работников АУП, УВП, МОП может быть применено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности, размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной

подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника размер повышающего коэффициента – до 3,0.

4.4. Для стимулирования труда работников может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- стимулирующая надбавка за интенсивность работы;
- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;
- стимулирующая надбавка за звание.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников по представлениям заместителей руководителя.

4.5. Стимулирующая надбавка за интенсивность работы устанавливается работникам:

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;
- за увеличение объема выполняемых работ.

4.6. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе.

Размер стимулирующей надбавки по п. 4.5. и 4.6. может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям в размере до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.7. Стимулирующая надбавка за звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (в процентах от оклада):

- до 7,5% – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;
- до 15% – за ученую степень доктора наук.

Стимулирующую надбавка за звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера могут выплачиваться премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения.

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (педагогам осуществляющим учебный процесс).

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов:

- по случаю выхода на пенсию;

- в случае трудной жизненной ситуации;

- по заявлению работника в экстренных случаях в связи с мотивированными материальными затруднениями;

- по случаю свадьбы, рождения ребенка.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.