

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 17 ИМЕНИ ГЕНЕРАЛ-ЛЕЙТЕНАНТА В.М. БАДАНОВА
ГОРОДА ДИМИТРОВГРАДА УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ»

ПРИНЯТО

Решением общего собрания (конференции)
работников МБОУ СШ №17

« » 2021 г.

Протокол №

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ СШ №17

_____ О.В. Кузнецова

от « » 2021г.

Приказ №

**ПОЛОЖЕНИЕ
О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 17
ИМЕНИ ГЕНЕРАЛ-ЛЕЙТЕНАНТА В.М. БАДАНОВА
ГОРОДА ДИМИТРОВГРАДА УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ»**

ПОЛОЖЕНИЕ
О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 17
ИМЕНИ ГЕНЕРАЛ-ЛЕЙТЕНАНТА В.М. БАДАНОВА
ГОРОДА ДИМИТРОВГРАДА УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ»

1. Общие положения

1.1. Оплата труда работников МБОУ СШ №17 (далее – учреждения) предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами РФ.

1.2. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставки заработной платы работников устанавливается на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В случае отсутствия должности, занимаемой работником, в профессиональных квалификационных группах размер оклада (должностного оклада) по данной должности устанавливается руководителем. При этом учитываются требования к уровню квалификации, необходимые для занятия указанной должности, установленные едиными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (и) или положениями профессиональных стандартов;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных бюджетным и автономным образовательным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств государственных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат организаций на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Фонд оплаты труда учреждений состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

Из средств базового фонда производится выплата окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, а также предоставляются выплаты компенсационного характера. Из средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

При формировании фонда оплаты труда работников предусматриваются средства на установление премии по итогам работы:

- педагогическим работникам учреждения в размере не менее 10 процентов объема фонда оплаты труда этой категории работников, работникам учреждения, занимающим должности административно-управленческого персонала, в размере не менее 22 процентов объема фонда оплаты труда этой категории работников;

1.5. Руководитель учреждения разрабатывает, направляет учредителю учреждения на согласование и утверждает структуру и штатное расписание учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда. Численный состав работников учреждения должен быть достаточен для гарантированного выполнения установленных учреждением функций, задач и объема работы.

1.6. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителям директора и руководителям соответствующих структурных подразделений, а также представительному органу трудового коллектива.

1.7. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств областного бюджета Ульяновской области, средств бюджета города могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере не более 75 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

2. Виды материального стимулирования

В целях материального стимулирования работников в Учреждении применяются следующие виды материального стимулирования:

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- материальная помощь.

3. Выплата компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам учреждения, работа которой связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ, а также в целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (ненормированный рабочий день, работа, не входящая в круг основных обязанностей, но непосредственно связанная с производственным процессом, работа в специализированных образовательных учреждениях с особым режимом работы).

3.2. Работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) производится доплата в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. Работникам учреждения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, тяжёлые работы по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда производятся ежемесячные доплаты в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.4. Работникам учреждения за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

- за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – в полуторном размере;
- за последующие часы – в двойном размере.

3.5. Работникам учреждения за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарного часового оклада (должностного

оклада), часовой ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного часового оклада (должностного оклада), двойной часовой ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6. Работникам учреждения за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, на время совмещения профессий (должностей), производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объема дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

3.7. За работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с производственным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты в следующих размерах:

3.7.1. Работникам учреждения за классное руководство (Дкр):

в 1-4 классах общеобразовательных организаций

$Дкр = K + 0,1ДО$, где:

$K = 1000$ рублей;

ДО - должностной оклад, ставка заработной платы;

в 5-11 классах учреждения

$Дкр = K + 0,15ДО$, где:

$K = 1000$ рублей;

ДО – должностной оклад, ставка заработной платы;

В указанных размерах доплата за классное руководство устанавливается при наличии в классе количества обучающихся не менее норматива наполняемости, в иных случаях – пропорционально нормативу наполняемости исходя из количества обучающихся в классе.

3.7.2. Работникам учреждения за проверку письменных работ:

- в 1-4 классах – 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

- по русскому языку и литературе в 5-11 классах – 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

- по математике, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.7.3. Работникам учреждения за заведование вечерним, заочным отделением по специальности – до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.7.4. Работникам учреждения за заведование кабинетами, лабораториями:

в учреждении – 5 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

3.7.5. Работникам учреждения за заведование учебными мастерскими – 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы. При наличии комбинированных мастерских – до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.7.6. Работникам учреждения за заведование учебно-опытными (учебными) участками в Учреждениях – 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.7.7. Работникам учреждения за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями) – 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.7.8. Работникам учреждения за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию: до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.7.9. Работникам образовательных учреждений за работу с библиотечным фондом учебников – 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

Доплата устанавливается при условии, что работа с библиотечным фондом не является должностной обязанностью работника учреждения.

3.7.10. Работникам учреждения за обслуживание вычислительной техники при отсутствии штатной должности специалиста с соответствующими функциональными обязанностями – 5 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.8. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам учреждения, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются компенсационные доплаты в размере разницы между МРОТ и величиной рассчитанной заработной платы.

При отработке работниками учреждения месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству доведение месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда осуществляется пропорционально отработанному времени.

3.9. Работникам учреждения с особым режимом работы устанавливается ежемесячная доплата в следующих размерах:

Учреждения и виды деятельности с особым режимом работы, которые дают право на установление доплаты	Размеры доплаты (%)
1	2
Образовательные организации (классы, группы) для обучающихся и воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе медицинским работникам) Группы (классы) профессиональных образовательных организаций для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (педагогическим и медицинским работникам)	15,0-20,0
Психолого-педагогические и медико-педагогические комиссии (консилиумы), логопедические пункты (кабинеты) (специалистам)	20,0
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения (учителям и другим педагогическим работникам)	20,0
Индивидуальное обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых (учителям и другим педагогическим работникам)	20,0
Групповое обучение детей, нуждающихся в длительном лечении и находящихся в оздоровительных учреждениях санаторного типа (педагогическим работникам)	20,0

3.10. При наличии у работников учреждения двух оснований для установления компенсационной доплаты их размеры суммируются.

3.11. Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с производственным процессом, устанавливаются:

- работникам, указанным в подпунктах 3.7.1, 3.7.3 - 3.7.10 пункта 3.7 настоящего раздела, - в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанной на норму рабочего времени или норму труда (трудовых обязанностей);

- работникам, указанным в подпункте 3.7.2 пункта 3.7. и пункте 3.8 настоящего раздела, - в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанной пропорционально норме рабочего времени или норме труда (трудовых обязанностей).

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения с учётом того, что сложность выполняемых ими работ учтена в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности. Стимулирующие выплаты, носящие временный характер, устанавливаются на срок не более одного года.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда. Установление надбавок за классность, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, квалификационную категорию, за работу в учреждении с определенными условиями (за исключением надбавки за работу в учреждении, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся) носит обязательный характер.

Установление надбавки за работу в учреждении, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся, носит обязательный характер для педагогических работников учреждения, входящих в перечень общеобразовательных организаций, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премии по итогам работы.

Работникам учреждения устанавливаются надбавки за классность, за квалификационную категорию (педагогическим работникам), за работу в учреждении с определенными условиями.

Кроме того, работникам учреждения могут устанавливаться доплаты за наличие ученой степени, надбавки за наличие почетного звания, персональные надбавки, надбавки отдельным категориям работников.

При наличии у педагогического работника двух оснований для установления надбавки (за выслугу лет и за квалификационную категорию) надбавка устанавливается по одному (максимальному) основанию.

4.3. Работникам учреждения могут устанавливаться выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от их фактической нагрузки в размере до 125 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы, от которых зависит конкретный процент выплаты, устанавливается локальным актом учреждения.

4.4. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер надбавок, является достижение плановых показателей эффективности деятельности учреждения.

Конкретные значения показателей эффективности деятельности учреждения ежегодно утверждаются учредителем, порядок и условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ определяются локальным актом организации.

4.5. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается педагогическим работникам, работникам библиотек. Надбавка устанавливается в зависимости от стажа работы по соответствующим должностям и начисляется в соответствии с Порядком назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам образовательных организаций (приложение № 3 к Положению).

4.6. Надбавка за работу в учреждении с определенными условиями устанавливается:

в учреждении, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся (педагогическим работникам), - в размере 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

в учреждении, выполняющие функции методического центра (руководителям и специалистам, включая педагогических работников, непосредственно осуществляющим

деятельность по реализации функций методического центра), - до 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работников учреждения двух и более оснований для установления надбавки размер надбавки устанавливается по одному (максимальному) основанию. Надбавка за работу в учреждении, обеспечивающие высокое качество подготовки обучающихся, устанавливается независимо от наличия других оснований.

Перечень общеобразовательных организаций, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся, ежегодно утверждается исполнительным органом государственной власти Ульяновской области, осуществляющим государственное управление в сфере образования, в порядке, установленном Правительством Ульяновской области.

Перечень образовательных организаций, выполняющих функции методического центра для соответствующих организаций Ульяновской области, ежегодно утверждается исполнительным органом государственной власти Ульяновской области, осуществляющим государственное управление в сфере образования.

При наличии у работников образовательных организаций двух оснований для установления надбавки размеры надбавок суммируются.

Перечень образовательных организаций, выполняющих функции методического центра для соответствующих учреждений Ульяновской области, ежегодно утверждается приказом Министерства образования Ульяновской области.

4.7. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию (уровень квалификационной подготовки).

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации, компетентности и инновационной деятельности.

Аттестация педагогических работников образовательных организаций осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

Тип образовательной организации	При наличии высшей квалификационной категории, %	При наличии первой квалификационной категории, %	При наличии второй квалификационной категории, %
Муниципальные общеобразовательные организации	50	35	22

4.8. Руководителям и специалистам за наличие ученой степени, почетного звания и нагрудных знаков (при соответствии профилю трудовой деятельности или преподаваемых дисциплин), могут устанавливаться:

- доплата за ученую степень доктора наук - в размере до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

- доплата за ученую степень кандидата наук - в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

- надбавка за звания, начинающиеся со слова «Народный», - в размере до 50 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

- надбавка за звания, начинающиеся со слова «Заслуженный», - в размере до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

- надбавка за наличие нагрудного знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования

Российской Федерации» или «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

- надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «Отличник», «За отличную», - в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

- надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «За достижения», «За высокие достижения», - в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника двух оснований (наличие одного или нескольких почетных званий, нагрудных знаков и ученой степени) выплаты устанавливаются по одному (максимальному) основанию.

Доплата за наличие ученой степени устанавливается в случае, если соответствующая выплата работнику учреждения не предусмотрена иными нормативными правовыми актами Правительства Ульяновской области.

4.9. Персональная надбавка устанавливается работнику учреждения с учётом его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта.

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника.

4.10. Педагогическим работникам, на которых возложена функция классного руководства, социальным педагогам, педагогам-психологам, мастерам производственного обучения учреждения за работу с обучающимися из социально неблагополучных семей может устанавливаться ежемесячная надбавка в размере 500 рублей.

4.11. К премиям по итогам работы относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий.

4.12. Условия премирования.

Наименование должности	Основание для премирования
1	2
Педагогические работники	Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов
	Проведение уроков высокого качества
	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий
	Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий
	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки)
	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)

	<p>Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)</p>
	<p>Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек</p>
	<p>Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения</p>
	<p>Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних</p>
	<p>Снижение (отсутствие) обучающимися пропусков уроков без уважительной причины</p>
	<p>Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций</p>
	<p>Образцовое содержание кабинета</p>
	<p>Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)</p>
<p>Заместители директоров по учебно-воспитательной работе, внеклассной работе</p>	<p>Организация предпрофильного и профильного обучения</p>
	<p>Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы</p>
	<p>Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся</p>
	<p>Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса</p>
	<p>Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.п.)</p>
	<p>Сохранение контингента обучающихся в 10 - 11 классах</p>
	<p>Высокий уровень организации аттестации педагогических работников</p>
	<p>Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</p>
<p>Заместитель директора по административно-хозяйственной части</p>	<p>Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения</p>
	<p>Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда</p>
	<p>Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ</p>

Работники бухгалтерии	Своевременное и качественное представление отчетности
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	Качественное ведение документации
Педагог-психолог, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга
	Участие в общешкольных и районных мероприятиях
	Оформление тематических выставок
	Выполнение плана работы библиотекаря
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	Проведение генеральных уборок
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН , качественная уборка помещений
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.13. Для установления премий по итогам работы в учреждении создается рабочая комиссия, которая организует работу по оценке результативности и эффективности деятельности работников образовательной организации. Результативность и эффективность деятельности работников образовательной организации оценивается в соответствии с перечнем критериев и показателей деятельности с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименования должностей.

Перечень критериев и показателей деятельности работников учреждения утверждается локальным актом учреждения по согласованию с профсоюзной организацией или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения.

4.14. По представлению рабочей комиссии премии распределяются коллегиальным органом учреждения в соответствии с Порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, утвержденным локальным актом учреждения.

4.15. Работникам учреждения в связи с профессиональным праздником, праздничными датами и юбилейными датами (при достижении 50 лет – не более 3000 рублей и каждые последующие 5 лет), может выплачиваться единовременное поощрение, размер которого устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения и не может превышать размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работникам учреждения.

4.16. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Установление надбавок за классность, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, квалификационную категорию, за работу в учреждении с определенными условиями (за исключением надбавки за работу в учреждении, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся) носит обязательный характер.

Установление надбавки за работу в учреждении, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся, носит обязательный характер для педагогических работников

учреждения, входящих в перечень общеобразовательных организаций, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся.

4.17. При оплате труда педагогических работников надбавки за работу в учреждении с определенными условиями, за выслугу лет и за квалификационную категорию рассчитываются с учетом учебной нагрузки, установленной при тарификации.

4.18. За нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств руководителю учреждения, главному бухгалтеру учреждения и заместителю руководителя учреждения, к полномочиям которого относится расходование бюджетных средств, размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ снижается одновременно за период, в котором выявлено нарушение, в следующих размерах за расчетный период:

до 10000 рублей включительно - 10 процентов;

от 10001 рубля до 50000 рублей включительно - 20 процентов;

от 50001 рубля до 100000 рублей включительно - 30 процентов;

от 100001 рубля до 500000 рублей включительно - 50 процентов;

от 500001 рубля до 1000000 рублей включительно - 75 процентов;

свыше 1000000 рублей - 100 процентов.

За период, в котором выявлено нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств, руководителю учреждения, главному бухгалтеру учреждения и заместителю руководителя учреждения, к полномочиям которого относится расходование бюджетных средств, премиальные выплаты по итогам работы за определенный период не устанавливаются.

5. Материальная помощь / единовременная выплата

5.1. Работникам учреждения в пределах средств на оплату труда может быть оказана материальная помощь в связи с тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения; при вступлении в брак; рождении (усыновлении) ребенка; в случае смерти супруга (супруги), и (или) близких родственников в размерах, определенных коллективным договором, локальным актом учреждения, но не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Материальная помощь предоставляется в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника учреждения и документов, подтверждающих наступление вышеназванных обстоятельств.

5.2. В пределах фонда оплаты труда, предусмотренного на очередной финансовый год, работникам образовательных организаций при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска на основании их письменных заявлений может выплачиваться единовременная выплата в размере до двух должностных окладов, установленных на день предоставления отпуска.