

Утверждено Приказом №92/6

от 01.09.2017г.

Директор МБОУ СОШ №3 пос.Редкино

Корченко И.В.



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней
общеобразовательной школе №3 пос. Редкино

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе №3 пос. Редкино (далее – МБОУ СОШ №3 пос. Редкино). Под работниками понимаются работники, занимающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Работникам назначается должностной оклад, а рабочим оклад.

1.3. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), должностные оклады (оклады) работников (рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов).

1.5. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности (виду работ).

1.6. Заработная плата работника (рабочего) предельным размером не ограничивается, за исключением случаев, установленных пунктом 1.7.

1.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера МБОУ СОШ №3 пос. Редкино и среднемесячной заработной платы работников МБОУ

СОШ №3 пос. Редкино устанавливается в следующих пределах:

- среднемесячная заработная плата руководителя МБОУ СОШ №3 пос. Редкино, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, и среднемесячная заработная плата работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) МБОУ СОШ №3 пос. Редкино в кратности 5;
- среднемесячная заработная плата заместителей руководителя МБОУ СОШ №3 пос. Редкино, заместителя директора (заведующего) по учебно-воспитательной, воспитательной работе, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, и среднемесячная заработная плата работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) МБОУ СОШ №3 пос. Редкино в кратности 4;
- среднемесячная заработная плата главного бухгалтера МБОУ СОШ №3 пос. Редкино, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, и среднемесячная заработная плата работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) МБОУ СОШ №3 пос. Редкино в кратности 4.

1.8. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются МБОУ СОШ №3 пос. Редкино самостоятельно.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МБОУ СОШ №3 пос. Редкино

2.1. Должностные оклады работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Профессиональные квалификационные группы
и должностные оклады работников образования

ПКГ	Должностной оклад, руб.
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	7683
3 квалификационный уровень	
Воспитатель; педагог-психолог	7831
4 квалификационный уровень	

2.2. Должностной оклад заместителей руководителя структурных подразделений устанавливается на 10 - 30% ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

2.3. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

2.3.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

2.3.2. надбавка работникам - молодым специалистам;

2.3.3. надбавка за особые условия труда;

2.3.4. доплата за совмещение профессий (должностей);

2.3.5. доплата за расширение зон обслуживания;

2.3.6. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

2.3.7. надбавка за спортивные результаты;

2.3.8. доплата за работу в ночное время;

2.3.9. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

2.3.10. доплата за сверхурочную работу;

2.3.11. надбавка за квалификационную категорию;

2.3.15. надбавка за выполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

2.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в 6 настоящего Положения.

2.5. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

2.5.1. надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком по соответствующему профилю;

2.5.2. персональная поощрительная выплата;

2.5.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

2.5.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

2.5.5. единовременная поощрительная выплата;

2.5.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

2.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в 7 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

3.1. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

ПКГ	Должностной оклад, руб.
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель, кассир, секретарь	3831
2 квалификационный уровень	
Старший кассир	4014
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант	5644
Техники всех специальностей без категории	
Администратор, переводчик-дактилолог, художник	
2 квалификационный уровень	
Старший: инспектор по кадрам, диспетчер	5758
Техники всех специальностей второй категории	
Заведующие: канцелярией, складом, хозяйством	
3 квалификационный уровень	
Техники всех специальностей первой категории	5873
Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком)	
4 квалификационный уровень	
Ведущий техник, механик	5993
5 квалификационный уровень	

Начальник гаража	6114
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	
Без категории: инженер, инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, программист, электроник, юрисконсульт, специалист по кадрам, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи обучающимся с ограниченными возможностями здоровья	6298
2 квалификационный уровень	
II категория: инженер, инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, программист, электроник, юрисконсульт	6487
3 квалификационный уровень	
I категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, программист, электроник, юрисконсульт	6677
4 квалификационный уровень	
Ведущие: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, программист, электроник, юрисконсульт	6882
5 квалификационный уровень	
Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	7084

<*> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

3.2. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10 - 30% ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

3.3. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

3.3.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

3.3.2. надбавка работникам - молодым специалистам;

3.3.3. надбавка за особые условия труда;

3.3.4. доплата за совмещение профессий (должностей);

3.3.5. доплата за расширение зон обслуживания;

3.3.6. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.3.7. доплата за работу в ночное время;

3.3.8. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.3.9. доплата за сверхурочную работу.

3.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в 6 настоящего Положения.

3.5. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

3.5.1. надбавка за присвоение почетного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком по соответствующему профилю;

3.5.2. персональная поощрительная выплата;

3.5.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

3.5.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

3.5.5. единовременная поощрительная выплата;

3.5.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

3.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в 7 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС):

Разряд работ в соответствии ЕТКС	Оклад, руб.
1 разряд работ	3679
2 разряд работ	3805
3 разряд работ	3995
4 разряд работ	5644
5 разряд работ	5758
6 разряд работ	5873
7 разряд работ	5993
8 разряд работ	6114

4.2. В зависимости от условий труда рабочих устанавливаются

следующие компенсационные выплаты:

4.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

4.2.2. надбавка за особые условия труда;

4.2.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

4.2.4. доплата за расширение зон обслуживания;

4.2.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

4.2.6. доплата за работу в ночное время;

4.2.7. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4.2.8. доплата за сверхурочную работу.

4.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в 6 настоящего Положения.

4.4. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

4.4.1. персональная поощрительная выплата;

4.4.2. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

4.4.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

4.4.4. единовременная поощрительная выплата;

4.4.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

4.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в 7 настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя МБОУ СОШ №3 пос. Редкино и его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Должностные оклады руководителей МБОУ СОШ №3 пос. Редкино устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей (в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению) в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (руб.)			
	I	II	III	IV
Руководитель муниципального образовательного учреждения	15527	14000	12557	11162

5.2. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя.

5.3. С учетом условий труда руководителю МБОУ СОШ №3 пос. Редкино, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

5.3.1. надбавка работникам - молодым специалистам;

5.3.2. надбавка за особые условия труда;

5.3.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

5.3.4. доплата за расширение зон обслуживания;

5.3.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5.3.6. доплата за работу в ночное время;

5.3.7. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

5.3.8. доплата за сверхурочную работу.

5.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в 6 настоящего Положения.

5.5. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

5.5.1. надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком по соответствующему профилю;

5.5.2. персональная поощрительная выплата;

5.5.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

5.5.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

5.5.5. единовременная поощрительная выплата;

5.5.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

5.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в 7 настоящего Положения.

6. Порядок и условия установления компенсационных выплат

6.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

6.1.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

6.1.2. надбавка работникам - молодым специалистам;

6.1.3. доплата за особые условия труда;

6.1.4. доплата за совмещение профессий (должностей);

6.1.5. доплата за расширение зон обслуживания;

6.1.6. доплата за увеличение объема работы или исполнение

обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6.1.7. надбавка за спортивные результаты;

6.1.8. надбавка за обеспечение высококачественного тренировочного процесса при подготовке высококвалифицированного учащегося-спортсмена;

6.1.9. доплата за работу в ночное время;

6.1.10. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

6.1.11. доплата за сверхурочную работу;

6.1.12. надбавка за квалификационную категорию;

6.1.13. надбавка за выполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе устанавливается педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования.

Надбавка за выполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе устанавливается:

- в размере 1500 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее 25 обучающихся (для общеобразовательных учреждений, расположенных в сельской местности, устанавливается наполняемость не менее 20 обучающихся; для общеобразовательных учреждений (классов), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливается наполняемость не менее 12 обучающихся). Установленная наполняемость по решению учредителя может быть изменена с учетом особенностей конкретного муниципального общеобразовательного учреждения;
- пропорционально численности обучающихся в классе с наполняемостью меньше установленной;
- в одинарном размере в классе-комплекте;
- за каждый класс отдельно за работу более чем в одном классе.

6.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к фонду оплаты труда по должностным окладам (окладам) работников (рабочих) МБОУ СОШ №3 пос. Редкино без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируется в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

6.3. Доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, производится доплата в размере 4 процентов к окладу за фактически отработанное время в этих условиях.

Руководитель МБОУ СОШ №3 пос. Редкино принимает меры по

проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте установлен 1 или 2 класс условий труда, то указанная доплата в муниципальных образовательных учреждениях не устанавливается.

6.4. Надбавка работникам - молодым специалистам устанавливается в размере 50% от фонда оплаты труда по должностному окладу в соответствии с Положением о работниках – молодых специалистах, утвержденным постановлением администрации Конаковского района Тверской области.

6.5. Доплата за особые условия труда в МБОУ СОШ №3 п. Редкино устанавливается педагогическим и другим работникам (за исключением руководителей муниципальных образовательных учреждений образования и их заместителей) за специфику работы в отдельных МБОУ СОШ №3 пос. Редкино в следующих размерах и случаях:

6.5.1. в размере 10% от фонда оплаты труда по должностному окладу - педагогическим и другим работникам за работу в отдельных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

6.5.2. в размере 10% от фонда оплаты труда по должностному окладу - педагогическим работникам за обучение на дому по медицинским показаниям (при наличии соответствующего медицинского заключения);

6.5.3. доплата за внеурочную (внеаудиторную) работу устанавливается по следующим основаниям:

Основание доплат	В процентах от фонда оплаты труда по должностному окладу, не более
Учителям за проверку письменных работ	
в 1 - 4 классах	7
Учителям, преподавателям за проверку письменных работ:	
по русскому, родному языку и литературе	12
по математике, иностранному языку, черчению, стенографии	10
по конструированию, технической механике, истории, химии, физике, географии, биологии	5
Педагогическим работникам за заведование кабинетами, лабораториями:	
в образовательных учреждениях	7
Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных	15

мастерских (заведование учебными мастерскими)	
при наличии комбинированных мастерских	17
Учителям за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	15
Педагогическим работникам за внеклассную работу (в зависимости от количества классов (групп))	50
Учителям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества классов)	15
Учителям, преподавателям за руководство методическими цикловыми и предметными комиссиями, объединениями	10

При установлении педагогическим работникам надбавок за вышеперечисленные виды работ и за внеурочную (внеаудиторную) нагрузку учитывается интенсивность труда (численность обучающихся в классах), особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение и углубленное изучение предметов); изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий; работа с родителями; подготовка к урокам и другим видам занятий; консультации и дополнительные занятия с обучающимися; экспериментальная и инновационная деятельность.

Максимальный процент доплаты за внеурочную (внеаудиторную) работу устанавливается педагогическим работникам в классах (группах) с наполняемостью не менее 25 обучающихся (для общеобразовательных учреждений, расположенных в сельской местности, устанавливается наполняемость не менее 20 обучающихся; для общеобразовательных учреждений (классов), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливается наполняемость не менее 12 обучающихся). Установленная наполняемость по решению учредителя может быть изменена с учетом особенностей конкретного муниципального общеобразовательного учреждения.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, расчет размера доплаты осуществляется с учетом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся;

6.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (рабочему) при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (рабочему) при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и

срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (рабочему) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам (рабочим) за каждый час работы в ночное время в размере 20% часовой ставки должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.10. Доплата за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе в соответствии с трудовым законодательством, производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

6.11. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений устанавливается с целью стимулирования работников к повышению профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

ПКГ	Надбавка за квалификационную категорию, руб.		
	Высшая	Первая	Вторая
1	2	3	4
1 квалификационный уровень	4700	2686	672
2 квалификационный уровень	4889	2794	699
3 квалификационный уровень	4984	2848	712
4 квалификационный уровень	5070	2897	725

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается с учетом нагрузки педагогического работника пропорционально замещаемой ставке.

7. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

7.1. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

7.1.1. надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему

профилю, почетного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком по соответствующему профилю;

7.1.2. персональная поощрительная выплата;

7.1.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

7.1.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

7.1.5. единовременная поощрительная выплата;

7.1.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

7.2. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 7.1.1 - 7.1.6 пункта 7.1, устанавливаются по решению руководителя МБОУ СОШ №3 пос. Редкино:

7.2.1. заместителям руководителя, главному бухгалтеру, работникам (рабочим), подчиненным руководителю МБОУ СОШ №3 пос. Редкино непосредственно;

7.2.2. руководителям структурных подразделений МБОУ СОШ №3 пос. Редкино, работникам (рабочим), подчиненных заместителю руководителя МБОУ СОШ №3 пос. Редкино, - по представлению заместителей руководителя МБОУ СОШ №3 пос. Редкино;

7.3. Поощрительные выплаты руководителю МБОУ СОШ №3 пос. Редкино устанавливаются Главой администрации Конаковского района в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений.

7.4. Надбавка работникам МБОУ СОШ №3 пос. Редкино за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

20% от должностного оклада при наличии ученой степени доктора наук по соответствующему профилю;

10% от должностного оклада при наличии степени кандидата наук по соответствующему профилю;

20% от должностного оклада за наличие почетного звания по соответствующему профилю;

10% от должностного оклада награжденным почетным знаком по соответствующему профилю.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение ученой степени по соответствующему профилю надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение почетного звания по соответствующему профилю или награждение почетным знаком по соответствующему профилю надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

7.5. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (работему) с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Выплата устанавливается на определенный срок в течение календарного года. Решение об ее установлении и размерах, но не более чем 200% от должностного оклада (оклада), принимается руководителем МБОУ СОШ №3 пос. Редкино с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

7.6. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя МБОУ СОШ №3 пос. Редкино высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20% от оклада.

7.7. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (работчим) МБОУ СОШ №3 пос. Редкино устанавливается с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности МБОУ СОШ №3 пос. Редкино, которая устанавливается локальными нормативными актами МБОУ СОШ №3 пос. Редкино в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

7.8. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (работчим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами.

Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты устанавливаются локальными нормативными актами МБОУ СОШ №3 пос. Редкино.

7.9. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения руководителей и работников (работчих) МБОУ СОШ №3 пос. Редкино.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников (работчих) являются:

- эффективность и качество процесса обучения;
- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса;
- использование информационных технологий в процессе обучения и воспитания;
- доступность качественного образования.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплаты не ограничены.

Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работникам (работчим) МБОУ СОШ №3 пос. Редкино, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, устанавливаются локальными нормативными актами МБОУ СОШ №3 пос. Редкино в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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