Приложение 1 К Положению об установлении системы оплаты труда работников МКОУ Морткинская СОШ

ПОЛОЖЕНИЕ о распределении стимулирующих выплат работникам МКОУ Морткинская СОШ

Раздел I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение определяет механизм распределения стимулирующих выплат (далее CB) в МКОУ Морткинская СОШ (далее Школа) и критерии для стимулирующей оценки труда работников школы.
- 1.2. Данное Положение разработано с учетом Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Кондинского района, подведомственных управлению образования администрации Кондинского района, Положения об оплате труда работников МКОУ Морткинская СОШ, специфики деятельности Школы, стратегии развития Школы, образовательной программы, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла Школы, позиционирования на рынке образовательных услуг с целью установления стимулирующих выплат работникам Школы, обеспечивающих повышение качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач Школы, повышения положительного имиджа Школы, а так же с целью поощрения работников за выполненную работу.

Положение распространяется на работников, работающих на постоянной основе по основному месту работы а также совместителей и лиц совмещающих должности более двух месяцев.

1.3 К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы за год.

доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам;

доплата за работу в сельской местности.

Оценка эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

- 1.4. Положение определяет перечень, размеры стимулирующих выплат, порядок и критерии их установления.
- 1.5. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения.

Перечень и размеры стимулирующих выплат

Таблица	1	

№ п/п	Наименование	Диапазон выплаты	Условия	Периодичность
	выплаты		осуществления	осуществления
			выплаты	выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата	В абсолютном	Заместителям	Ежемесячно
	за интенсивность	размере	руководителя,	за счет средств от

и высокие		главному	приносящей доход
результаты работы		бухгалтеру,	деятельности
pesyllatal passibl		руководителям	делгенынови
		структурных	
		подразделений,	
		педагогическим	
		работникам	
	0-50% от	Специалистам	Ежемесячно,
	должностного	(за исключением	с даты приема на
	оклада (оклада)	педагогических и	работу
	(для вновь	научных	
	принятых	работников),	
	на срок 1 год - не	служащим за	
	менее 10%)	выполнение	
		плановых работ	
		надлежащего	
		качества в срок или	
		сокращенный	
		период	
	0-15% от	Рабочим за	Ежемесячно,
	должностного	выполнение	с даты приема на
	оклада (оклада)	плановых работ	работу
	(для вновь	надлежащего	
	принятых на срок 1	качества в срок или	
	год - не менее 10%)	сокращенный	
	10 000 рублей	период Присуждение	Елиновраманно в
	то обо рублей	государственной	Единовременно, в течение месяца
		награды (ордена,	после получения
		медали, знаки,	награды;
		почетные звания)	выплачивается на
		Российской	физическое лицо
		Федерации	по основному
	5 000 рублей	Присуждение	месту работы
		награды (медали,	и основной
		знаки, почетные	занимаемой
		звания) автономного	должности
		округа	
	3 000 рублей	Присуждение	
		награды (почетные	
		грамоты	
		Губернатора	
		автономного округа,	
		почетные грамоты	
		Думы автономного	
		округа,	
		благодарности	
		Губернатора	
		автономного округа)	
	7,000 275-25	автономного округа	
	7 000 рублей	Присуждение	
		ведомственных знаков отличия в	
		труде Российской	
	1	труде і осеннекон	

			Федерации (знак	
			отличия, медаль,	
			почетное звание,	
			нагрудный знак)	
		3 000 рублей	Присуждение	
			ведомственных	
			знаков отличия в	
			труде Российской	
			Федерации	
			(почетная грамота)	
2.	Выплата за	0-50% от	Заместителям	Ежемесячно
	качество	должностного	руководителя,	
	выполняемой	оклада (оклада)	главному	
	работы	(для вновь	бухгалтеру,	
	1	принятых на срок 1	руководителям	
		год -	структурных	
		не менее 10%)	подразделений,	
			педагогическим	
			работникам в	
			соответствии с	
			показателями	
			эффективности	
			деятельности	
		В абсолютном	Специалистам (за	Ежемесячно, за
			исключением	счет средств от
		размере	педагогических	приносящей доход
			работников),	деятельности
			служащим, рабочим	деятельности
			всех типов	
			организаций в	
			соответствии с	
			показателями	
			эффективности	
		D of an example of	деятельности	E
		В абсолютном	За особые	Единовременно, в
		размере	достижения при	пределах экономии
			выполнении услуг	средств по фонду
			(работ) по факту	оплаты труда
			получения	
			результата в	
			соответствии с	
			показателями	
			эффективности	
	D	TT 6 2	деятельности	1
3.	Выплата	Не более 2	Работникам за	1 раз в год при
	по итогам работы за	должностных	надлежащее	наличии средств
	год	окладов (окладов),	исполнение	фонда оплаты
		ставок заработной	возложенных на	труда
		платы с	работника	
		начислением на	функций	
		них районного	и полномочий	
		коэффициента,	в отчетном периоде;	
		процентной	проявление	
1		надбавки к	инициативы	

аработны плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и прирависиных к ним местностах по основной занимаемой должности (профессии), в том числе педаготическим работникам по факту нагрузки 4. Вышлата по итогам работно за месяц оклада (оклада), в том числе педаготическим работникам по факту нагрузки работныем по факту нагрузки на работныем по полного решения возложенных по фонду оплаты труда и полного решения возложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностими; соблодение служебной дисшилинны, умение организовать, работу, бескофаниктность, солудание запорново, предусмотренных должностными обязанностими; соблодение служебной дисшилинны, умение организовать, работу, бескофаниктность, солудание запорново, деловой обетановки в коллективе в казанныем по должностными обязанностими; соблодение служебной дисшилинны, умение организовать, работу, бескофаниктность, солудание запорново, деловой обетановки в коллективе в казанныем по должностными обязанностими; соблюдение служебной дисшилинны, умение организовать, работу, бескофаниктность, солудание запорново, деловой обетановки в казанныем по должностными обязанностими; соблюдение служебной дисшилинны, умение организовать, работу, бескофаниктность, солудание запорнов, деловой обетановки в казанныем по должностными обязанностими; соблюдение служебной дисшилинны, умение организовать, работу, бескофаниктность, солудание запорнов, деловой обетановки в казанныем по должностными обязанностий для более качественного и полного решения вопрожностными обязанностий для более качественного и полного в выстранительного должностными обязанностими; соблюдение служевной для более качественного и пол		T	T .		
районах Крайнсто Ссвера и приравленных к ним местностях по освовной занимаемой должности (профессии), в том числе педаготическим работы макту нагрузки 4. Выплата по итогам работы за месяц облана, в том числе педаготическим работы макту пагрузки 4. Выплата по итогам работы должностного оклада (оклада), в том числе педаготическим работникам по факту пагрузки 4. Выплата по итогам работы должностного оклада (оклада), в том числе педаготическим работникам по факту пагрузки 4. Выплата по итогам работы должностного оклада (оклада), в том числе педаготическим работника функций и полномочий в отчетном периоле; проявление должностными обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностами; собподение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, соудание здоровой, деловой обетановки в коллективе 5. Доплата за квалификационную стана в поредежение предосмений для более предосмений для более по полности полности полности полности полности по полности по полности полнос			заработной плате за	в выполнении	
Севера и приравненных к пим местностях по основной занимаемой должности (профессии), в том числе педагогическим работникам по факту пагрузки 4. Выплата по итогам работы за месяц облада, бильностного за месяц облада (колада), в том числе педагогическим работникам по факту нагрузки 4. Выплата по итогам работы должностного за месяц облада (колада), в том числе педагогическим работникам по факту нагрузки 4. Выплата по итогам работы должностного за месяц облада (колада), в том числе педагогическим работникам по факту нагрузки в полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязащостей и внесение предложений для более качественного и полного решепия вопросов, предусмотренных должностными обязанностами; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создащие зудоряюй, деловой обетановки в коллективе 5. Доплата за квалификационную собленном предосмательного предосмотренных должностными обязанностами; соблюдение служебной дисциплины должностными должностными должностным должностными должностными должностными должностными должностными должностными д			-		
приравненных к пим местностях по основной занимаемой должности (профессии), в том числе педаготическим работникам по факту нагрузки 4. Выплата по итотам работы за месяц О-10% от должностного оклада (оклада), в том числе педаготическим работникам по факту нагрузки 4. Выплата по итотам работы должностного оклада (оклада), в том числе педаготическим работникам по факту нагрузки 4. Выплата по итотам работы должностного оклада (оклада), в том числе педаготическим работникам по факту нагрузки 4. Выплата по итотам работных по обстановки в коллективе возложенных па работникам должностным обязанностей и полномочий должностных обязанностей и выссспис предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностей и выссспис предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностей и выссспис организовать работу, бесконфликтность, создаще здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за квалификационную квалификационную Ежемесячно квалификационную квалификационную				обязанностей	
ним местностях по основной заимиаемой должности (профессии), в том числе педагогическим работных пработы должностного оклада (оклада), в том числе педагогическим работы должностного оклада (оклада), в том числе педагогическим работны должностного оклада (оклада), в том числе педагогическим работникам по факту нагрузки 4. Выплата по итогам работы должностного оклада (оклада), в том числе педагогическим работникам по факту пагрузки 4. Выплата по итогам работных обращительных должностного оклада (оклада), в том числе педагогическим работникам по факту пагрузки 4. Выплата по итогам должностным должностным и полномочий и полномочий в в точетном периоде; проввление инициативы в выполнении должностными обязанностами; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за квалификационную квалификационную квалификационную			-	и внесение	
по основной занимаемой должности (профессии), в том числе педаготическим работникам по факту нагрузки 4. Выплата по итогам работы за мсеяц оклада (оклада), в том числе педаготическим работникам по факту нагрузки факту нагрузки 4. Выплата по итогам работы обстановки в коллективе здоровой, деловой обстановки в коллективе неполисите педаготическим работникам по факту нагрузки в в в вполнении должностных обязанностами; с проявление инициативы в в выполнении должностных обязанностами; с предусмотренных должностных должностных обязанностами; с облюдение с глужебной дисциплины, умение организовать работу, бескофрицитных должностным обязанностами; с облюдение с глужебной дисциплины, умение организовать работу, бескофрицитных умение организовать работу, бескофрицитных умение организовать работу, бескофрицитность, с оздание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за квалификационную должностного квалификационную			приравненных к	_	
занимаємой должиюсти (профессии), в том числе педаготическим работникам по факту нагрузки 4. Выплата по итогам работы за мсеяц Оликпостинсто окадая (оклада), в том числе педагогическим работникам по факту пагрузки 4. Выплата по итогам работы за мсеяц Оликпостиото окадая (оклада), в том числе педагогическим работникам по факту пагрузки 4. Выплата по итогам работы за мсеяц Оликпостиото окадая (оклада), в том числе педагогическим работникам по факту пагрузки 4. Выплата по итогам работы за мсеяц Оликпостиото окадая (оклада), в том числе педагогическим работникам по факту пагрузки 4. Выплата по итогам должностных обязанностами средств по фонду оплаты на работника функций и полномчий в отчетном периоде; проявление инициаливы в выполнении должностных обязанностей и внесение предожений для более качествешного и полного решения вопросов, предусмотренных должностным обязанностами; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бескофаликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за квалификационную должностного квалификационную Ежемесячно				для более	
Должности (профессии), в том числе педагогическим работникам по факту нагрузки 4. Выплата по итогам работы за месяц Оклада (оклада), в том числе педагогическим работникам по факту нагрузки 4. Выплата по итогам работы должностного оклада (оклада), в том числе педагогическим работникам по факту нагрузки 4. Выплата по итогам работны должностного оклада (оклада), в том числе педагогическим работникам по факту нагрузки 4. Выплата по итогам работных пработникам по факту нагрузки 4. Выплата по итогам работны должностного оклада (оклада), в том числе педагогическим работникам по факту нагрузки 4. Выплата по итогам работны должностным обязани предолжения по фолду оплаты по полного раболаемие инициативы в выполнение ини			по основной	качественного и	
(профессии), в том числе пелаготическим работникам по факту нагрузки 4. Выплата по итогам работы за месяц оклада (оклада), в том числе педагогическим работникам по факту нагрузки и полномочий в отчетном периоде; проявление инищативы в выполнении должностных обязанноствии для более качественного и полного решения вопросов, предусмотрешных должностными обязанноствии удля более качественного и полного решения вопросов, предусмотрешных должностными обязанноствии; соблюдение служебной двециплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за квалификационную должностного квалификационную Ежемесячно, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе Ежемесячно, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе Ежемесячно, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе Ежемесячно бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе Ежемесячно бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе Ежемесячно бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе Б. Доплата за квалификационную сванификационную			занимаемой	полного решения	
педагогическим работникам по факту нагрузки 4. Выплата по итогам работы за месяц О-10% от должностного оклада (оклада), в том числе педагогическим работникам по факту пагрузки факту пагрузки 4. Выплата по итогам работы за месяц О-10% от должностного оклада (оклада), в том числе педагогическим работникам по факту пагрузки Биллата по итогам работникам по факту пагрузки полномочни работникам по факту пагрузки полномочни работника функций и полномочни должностных обязащостей и внесение предложенных должностей и внесение предложенных должностными обязащностами; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за квалификационную должностного квалификационную Тум обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе Тум обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе Тум обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе Тум обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе Тум обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе Тум обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в кономнение выпративнительностями; соблюдение служебной дисциплины, умение обязанностями; соблюдение служебной дисциплин			должности	вопросов,	
педагогическим работникам по факту нагрузки 4. Выплата по итогам работы за месяц О-10% от должностного за месяц О-10% от педагогическим работникам работникам работникам работникам по факту нагрузки О-10% от педагогическим работникам работникам работникам работникам работникам работникам работникам работникам по факту нагрузки В том числе педагогическим работникам работника функций и полномочий в отчетном периоле; проявление шищитивы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за квалификационную должностного квалификационную Ежемесячно квалификационную			(профессии), в том	предусмотренных	
Выплата по итогам работникам по факту нагрузки Солдание служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе Работникам да надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязащностями; соблюдение служебпой дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе Ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда Тру			числе	должностными	
факту нагрузки Выплата по итогам работы за месяц Финтированизовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе педаготическим работникам по факту нагрузки Выплата по итогам работы за месяц Финтирования по факту нагрузки Выплата по итогам работных функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязаностями; соблюдение служсбной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе Б. Доплата за квалификационную должностного квалификационную Ежемесячно в предусмотренном должностного в предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служсбной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе Б. Доплата за квалификационную в должностного квалификационную в должностного в должностного в должностного в должностного в да высшую в дежемесячно в дежемесячно в дежемесячно в должностного в да высшую в дежемесячно в да высшую в дежемесячно в да высшую в дежемесячно в да высшую в да выс			педагогическим	обязанностями;	
4. Выплата по итогам работы должностного за месяц О-10% от должностного оклада (оклада), в том числе педаготическим работникам по факту нагрузки по фонду оплаты по факту нагрузки полнонении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностным обязанностями; соблюдение служебной дидпилины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за квалификационную должностного квалификационную Ежемесячно в предемативно обязанностями; соблюдение служебной дидпилины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе в жаниримение обязанностями; соблюдение служебной дидпилины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе			работникам по	соблюдение	
4. Выплата по итогам работы за месяц 0-10% от должностного за месяц 0-10% от должностных оказаложенных на работникам по факту нагрузки 1 полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязащностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностным обязанностями; соблюдение служсбной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за квалификационную 5. Допла			факту нагрузки	служебной	
Сесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе Работникам вольсктиве Работникам ва надлежащее исполнение возложенных на работных мобязанных на работных обязанностей и внесение предложений для более качествешного и полного решения вопросов, предусмотренных должностных обязанностей и внесение предложений для более качествешного и полного решения вопросов, предусмотренных должностных обязанностей и внесение предложений для более качествешного и полного решения вопросов, предусмотренных должностных обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе Каментары в выполнении для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностных обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе Каментары в калификационную Кавлификационную Ежемесячно кавлификационную Ежемесячно кавлификационную				дисциплины, умение	
Выплата по итогам работы за месяц О-10% от должностного оклада (оклада), в том числе педагогическим работникам по факту нагрузки В отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за квалификационную Должностного Квалификационную Ежемесячно Ежемесяч				организовать работу,	
4. Выплата по итогам работы за месяц О-10% от должностного за месяц Ожлада (оклада), в педаготическим работникам по факту нагрузки ракотникам по факту нагрузки обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за квалификационную В предслах экономии средств по фонду оплаты труда опаты труда обможений для более нинциативы в выполнении должностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за квалификационную бежемеми соблюдению в коллективе в камесячно квалификационную бежемеминоможенной распорать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе в квалификационную бежемесячно квалификационную				бесконфликтность,	
4. Выплата по итогам работы за месяц 3 месяц 4. Выплата по итогам работы за месяц 5 месяц 5 месяц 5 месяц 5 месяц 6 месяц 6 месяц 7 меся педагогическим работникам по факту нагрузки 7 меся педагогическим работникам по факту нагрузки 7 меся педагогическим работникам по факту нагрузки 8 месяц проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за квалификационную должностного квалификационную 7 меся чественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за квалификационную Ежемесячно квалификационную				создание	
Выплата по итогам работы должностного за месяц О-10% от должностного оклада (оклада), в том числе педаготическим работникам по факту нагрузки В отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и впесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе Ежемесячно квалификационную Ежемесячно Ежемесячно квалификационную Ежемесячно Ежемеся					
4. Выплата по итогам работы за месяц О-10% от должностного оклада (оклада), в том числе педагогическим работникам по факту нагрузки В выполнение должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в квалификационную Тум от должностного Квалификационную Ежемесячно, в предслах за надлежащее исполнение воздоженных по фонду оплаты труда то фонду оплаты труда то фонду оплаты труда Тум от должностных обязанностей и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе Ежемесячно квалификационную Ежемесячно квалификационную				обстановки в	
работы за месяц должностного оклада (оклада), в том числе педагогическим работникам по факту нагрузки растоние инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложенных для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностных обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в квалификационную валификационную валификационную валификационную в тределах экономии средств по фонду оплаты труда экономии средств по фонду оплаты труда оп фонду оплаты труда оп фонду оплаты труда обстаение возложенных и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанноствой и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе				коллективе	
оклада (оклада), в том числе педагогическим работникам по факту нагрузки в выполнение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанноствыми соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе том числе педагогическим работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе тум да месяц работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностами; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе тум да месяц работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в вышение инициативы в отчетном периоде; проявление инициативы в отчетном периоде; проявление инициативы в отчетном периоде; проявление инициативы в обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностей и вопросов, предусмотренных должностей и полного решения вопросов предусмотренных должностей и полного решения вопросов предусмотренных должностей и полного решения в	4.	Выплата по итогам	0-10% от	Работникам	Ежемесячно,
том числе педаготическим работникам по факту нагрузки по факту нагрузки по факту нагрузки по полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе труда по фонду оплаты труда по фонду оплаты по полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязаностных обя		работы	должностного	за надлежащее	в пределах
педагогическим работникам по факту нагрузки педагогическим работникам по факту нагрузки полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и в несение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за квалификационную Ежемесячно квалификационную		за месяц	оклада (оклада), в	исполнение	экономии средств
работникам по факту нагрузки и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за квалификационную Ежемесячно квалификационную			том числе	возложенных	по фонду оплаты
факту нагрузки в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за квалификационную Ежемесячно квалификационную			педагогическим	на работника функций	труда
проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за квалификационную Ежемесячно квалификационную			работникам по	и полномочий	
инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за квалификационную квалификационную Бежемесячно квалификационную			факту нагрузки	в отчетном периоде;	
в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за квалификационную должностного квалификационную Ежемесячно				проявление	
должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за квалификационную должностного квалификационную Ежемесячно				инициативы	
обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за квалификационную Бжемесячно Бжемесячно Квалификационную				в выполнении	
и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за квалификационную должностного квалификационную Ежемесячно				Activitie criticiii	
предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за квалификационную предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе Ежемесячно				обязанностей	
для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за квалификационную должностного квалификационную Ежемесячно					
качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за квалификационную должностного квалификационную				-	
полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за 15% от За высшую Ежемесячно квалификационную				для более	
вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за 15% от За высшую Ежемесячно квалификационную				качественного и	
предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за 15% от За высшую Ежемесячно квалификационную должностного квалификационную				1 -	
должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за 15% от За высшую Ежемесячно квалификационную				1	
обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за 15% от За высшую Ежемесячно квалификационную					
соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за 15% от За высшую Ежемесячно квалификационную					
служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за 15% от За высшую Ежемесячно квалификационную					
дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за 15% от За высшую Ежемесячно квалификационную					
организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за 15% от За высшую Ежемесячно квалификационную				1	
бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за 15% от За высшую Ежемесячно квалификационную				_	
создание здоровой, деловой обстановки в коллективе 5. Доплата за 15% от За высшую Ежемесячно квалификационную должностного квалификационную					
5. Доплата за квалификационную 15% от должностного За высшую квалификационную Ежемесячно квалификационную				-	
бобстановки в коллективе 5. Доплата за квалификационную 15% от должностного За высшую квалификационную Ежемесячно квалификационную				I i	
боллективе коллективе 5. Доплата за квалификационную 15% от должностного квалификационную Ежемесячно квалификационную					
5. Доплата за квалификационную 15% от должностного За высшую квалификационную Ежемесячно					
квалификационную должностного квалификационную		-	4.70		
	5.			=	Ежемесячно
категорию оклада (оклада) категорию		_		_	
		категорию	оклада (оклада)	категорию	

педагогическим		педагогическим	
работникам		работникам	
	10% от	За первую	
	должностного	квалификационную	
	оклада (оклада)	категорию	
		педагогическим	
		работникам	

- 1.6. Размер выплат работникам школы устанавливается Комиссией по распределению СВ работников МКОУ Морткинская СОШ (далее Комиссия), определенной общим собранием трудового коллектива и утвержденной приказом директора. В состав комиссии входят представители методических объединений (при наличии), член или председатель профсоюзной организации или трудового коллектива, член администрации Школы.
 - 1.7. В своей работе комиссия руководствуется следующими принципами:
 - Комиссия выбирается общим собранием трудового коллектива и назначается приказом директора школы в начале учебного года
 - Заполнение индивидуальных рейтинговых карт (далее ИРК) обязательно до 28 числа в декабре и в июне каждого года.
 - Решения об утверждении ИРК принимаются Комиссией коллегиально.
 - В обязанности членов Комиссии не входит выставление данных в ИРК за педагогов.
 - При выставлении данных в ИРК учитывается приоритетность результатов, полученных за деятельность, выполненную за рамками должностных обязанностей.
 - Предъявление заявлений работников по поводу несогласия с утверждёнными Комиссией данными ИРК происходит в письменном в виде в Комиссию в течение 2 рабочих дней после дня работы Комиссии.
 - При сомнениях в проставленных данных в ИРК или неполноте информации Комиссия приглашает на консультацию заместителя директора по данному направлению.
 - Если участие в мероприятии принимала команда в зачёт идёт командное место без оценивания отдельных этапов.
- 1.8. Стимулирующая выплата осуществляется на основании приказа директора Школы из фонда стимулирования Школы по согласованию с председателем профсоюзной организации или трудового коллектива.
 - 1.9. Порядок определения стимулирующих выплат:
- Заполнение ИРК работниками в установленные в Школе сроки и предоставление председателю Комиссии;
- Проведение заседания Комиссии по проверке, обсуждению и корректировке заполненных ИРК, по каждому работнику с фиксированием в протоколе заседания Комиссии (Комиссия вправе осуществлять проверку достоверности предоставляемых материалов, вносить коррективы);
- Предоставление директору Школы протокола заседания Комиссии для утверждения приказом. В случае несогласия с решением комиссии директор Школы направляет в комиссию заявление о пересмотре размера выплаты с документальным обоснованием;
- Представление директору школы ходатайств от кураторов мероприятий или заместителей директора о единовременной выплате за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в срок до 28 числа каждого месяца;
- Издание приказов для начисления выплат:
 - за интенсивность и высокие результаты работы;
 - за качество выполняемой работы;
 - по итогам работы за год, месяц.
- Предоставление в бухгалтерию приказов директора для начисления стимулирующих выплаты:
- Ознакомление каждого работника с приказом директора школы;

Раздел II. Порядок формирования Фонда стимулирования.

При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы) предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), на иные выплаты (единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременная выплата молодым специалистам) - 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), фонда стимулирующих выплат и компенсационных выплат, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Учитываются средства на доплату до уровня минимального размера оплаты труда в соответствии с пунктом 5 раздела I Положения об установлении системы оплаты труда работников МКОУ Морткинская СОШ.

Учитываются средства, необходимые для достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы».

Раздел III. Величина СВ

3.1. При формировании годового фонда оплаты труда Школы на стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается 10% от суммы фонда должностных окладов без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях ФС =должностной оклад (ставка)х 10 % руб,

где ФС-фонд стимулирования.

Раздел IV. Основные принципы распределения стимулирующих выплат

- 4.1. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат устанавливаются Школой с учетом Положения об оплате труда работников МКОУ Морткинская СОШ, стратегии развития Школы, личного вклада каждого работника в общие результаты работы Школы и утверждаются на общем собрании трудового коллектива.
- 4.2. Распределение стимулирующих выплат осуществляется в соответствии со следующим регламентом:
- согласование данного Положения с Управляющим советом,
- принятие данного Положения Общим собранием трудового коллектива
- издание приказа по Школе о введении в действие данного Положения;
- создание комиссии по распределению фонда стимулирования и определения порядка ее работы;
- распределение стимулирующих выплат комиссией Школы;
- издание приказа директора школы:
 - об утверждении протокола заседания Комиссии по стимулированию;
 - о выплате за интенсивность и высокие результаты работы;
 - о единовременной выплате за качество работы;
 - о выплате по итогам работы за год, месяц.
- 4.3. Порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам школы (ФС) определяется по формулам:

 $\Phi C = \Phi O T$ пед х10% (руб.)

 Φ Cn= ДOn x X% (результат индикаторно-рейтинговой карты приложения № 1,2,3 к положению об установлении системы оплаты труда работников МКОУ Морткинская СОШ).

где:

ФС - фонд стимулирования; ФОТ - фонд оплаты труда;

ДОп - должностной оклад отдельного педагога;

X% - индивидуальный результат педагога в соответствии с индикаторно-рейтинговой карты.

Раздел V. Порядок распределения стимулирующих выплат

5.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (таблица 1 пункт 1)

5.1.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

высокую результативность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата устанавливается на срок не более года.

- 5.1.2. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере. Стимулирующая выплата выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время для расчета размера стимулирующей выплаты определяется согласно табелю учета рабочего времени.
- 5.1.3. Директор школы вправе приостановить выплату за интенсивность и высокие результаты работы или снизить её размер в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания в порядке, определенном трудовым законодательством Российской Федерации, в месяце привлечения работника к дисциплинарной ответственности или за некачественное исполнение должностных обязанностей.

Решение о размере снижения или приостановлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выносится в каждом конкретном случае индивидуально в соответствии с действующим законодательством. Решение о восстановлении постоянной выплаты выносится после предоставления работником отчета об устранении нарушений, за которые было применено дисциплинарное взыскание.

За некачественное исполнение функциональных обязанностей выплата за интенсивность и высокие результаты работы приостанавливается или производится её снижение согласно следующим критериям оценки результатов работы:

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы

Таблица 2

N п/п	Упущения	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера поощрения)
1	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей,	До 100%
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	До 100%

3	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	До 50%
4	Несоблюдение трудовой дисциплины	До 100%
5	Невыполнение поручения руководителя	До 100%
6	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, структурных подразделений	До 50%
7	Несоблюдение служебной дисциплины, нарушение служебного распорядка	100%
8	Расследованный и учтенный несчастный случай по решению комиссии	До 50%
9	Нарушения в учете материальных средств учреждения, допущение недостач, хищений, порчи имущества. Халатное отношение к материально-технической базе	До 100%
10	Наличие замечаний по итогам тематических, комплексных и оперативных проверок школьной, районной и окружной комиссией.	До 50 %
11	Использование рабочего времени в личных целях	До 100 %
12	За применение психического или физического насилия к обучающимся, в том числе однократную по результатам служебного расследования.	100%

Основанием для снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты является приказ директора школы

В случае снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты работник должен быть ознакомлен с приказом работодателя о размере стимулирующей выплаты, о размере и причинах снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты. Решение о снижении (невыплате) стимулирующей выплаты может быть обжаловано в установленном законодательством порядке. Факт обжалования не приостанавливает действия решения о снижении (невыплате) стимулирующей выплаты.

- 5.1.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом директора школы по согласованию с председателем профсоюзной организации или трудового коллектива на срок не более одного года для специалистов, относимых к вспомогательному персоналу организации, служащих, рабочих и единовременно в течении месяца после получения награды.
- 5.1.5. При определении размеров CB **за высокую результативность работы** учитывается достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- 5.1.6. При определении размеров СВ за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учитывается отсутствие аварийных ситуаций, повлекших порчу материальных ценностей, качественная организация текущего ремонта, инициатива и рациональные предложения по улучшению работы служб, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на ненадлежащие условия.
- 5.1.7. Вновь принятым работникам выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не менее 10% на срок 1 год, с даты приема на работу.

5.2 Выплата за качество выполняемых работ (таблица 1 пункт 2)

- 5.2.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам школы, указанным пункта 2 таблицы 1 настоящего Положения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников
- 5.2.2. В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в соответствии с критериями, разработанными и утвержденными Школой в Индикаторно — рейтинговой карте, (далее-ИРК) и осуществляется с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу, за эффективное решение поставленных целей и задач Школы на основе ИРК (Приложение 2,3).

По решению трудового коллектива в ИРК могут вноситься изменения и дополнения в декабре, июне.

5.2.3. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ).

Критериями эффективности для единовременной выплаты за качество выполняемых работ являются:

- качественное и правильное оформление установленной отчетности, финансовых документов, другой документации;
- качественное, результативное и в срок выполнение особых поручений, письменных распоряжений директора школы, заместителей директора школы, учредителя;
- отсутствие замечаний по итогам тематических, комплексных и оперативных проверок школьной, районной и окружной комиссией;
- за результативное участие в мероприятиях, школьного, районного, окружного и федерального уровня, повышающих имидж школы.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ). устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII Положения об оплате труда работников МКОУ Морткинская СОШ.

- 5.2.4. Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 10% на срок 1 год, с даты приема на работу.
- 5.2.5. Директор школы вправе приостановить выплату за качество выполняемых работ или снизить её размер в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания в порядке, определенном трудовым законодательством Российской Федерации, в месяце привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Решение о размере снижения или приостановлении выплаты за качество выполняемых работ выносится в каждом конкретном случае индивидуально в соответствии с действующим законодательством. Решение о восстановлении постоянной выплаты

выносится после предоставления работником отчета об устранении нарушений, за которые было применено дисциплинарное взыскание.

За некачественное исполнение функциональных обязанностей выплата за качество выполняемых работ приостанавливается или производится её снижение согласно следующим критериям оценки результатов работы:

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

Таблица 3

		1 аолица <i>3</i>	
1	Некачественное, неправильное оформление установленной отчетности,	До 100 %	
	финансовых документов, другой документации, недостоверность		
	представляемой информации. Нарушение сроков представления		
	установленной отчетности.		
2	Не выполнение, необоснованный отказ от выполнения приказов, письменных	До 100%	
	распоряжений директора школы, заместителей директора школы,		
	учредителя, изданных в пределах его компетенции и не противоречащих		
	действующему законодательству, решений педсовета, методсовета,		
	административного совета,		
3	Нарушения в учете материальных средств учреждения, допущение недостач,	До 100 %	
	хищений, порчи имущества. Халатное отношение к материально-технической		
	базе		
4	Использование рабочего времени в личных целях	До 100 %	
5	Невыполнение функциональных обязанностей, определенных должностной	До 100 %	
	инструкцией, отсутствие результативности в работе		
6	Наличие замечаний по итогам тематических, комплексных и оперативных	До 100 %	
	проверок школьной, районной и окружной комиссией.		
7	Нарушение требований охраны труда (в том числе инструкций по охране	До 100%	
	труда и пожарной безопасности), приводящие к возникновению несчастных		
	случаев с работниками образовательного учреждения и обучающимися		
8	За неисполнение устава образовательного учреждения, локальных	До 100%	
	нормативных актов		
9	Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;	До 100%	
10	Обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно-	До 100%	
	воспитательной работы, нанесение физического и морального вреда) и		
	персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение норм		
	педагогической этики на основании результатов расследования;		
11	Ухудшение показателей работы, снижение её качества;	До 100%	
12	Нарушение трудовой дисциплины;	До 100%	
13			
	участия в методической работе, общешкольных мероприятиях.		
12	За применение психического или физического насилия к обучающимся ,в том	100%	
	числе однократную по результатам служебного расследования.		

5.3. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, год (таблица 1 пункт 3).

5.3.1. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации.

Выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемому организацией в соответствии с разделом VII Положения об оплате труда работников МКОУ Морткинская СОШ.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год - не более 2 должностных

окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии), в том числе педагогическим работникам по факту нагрузки.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от должностного оклада (оклада) работника.

Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год

$N_{\underline{0}}$	Показатели	Процент снижения от
п/п		общего (допустимого)
		объема выплаты
		работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных	до 20%
	обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов	до 20%
	работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	
3.	Нарушение сроков представления установленной	до 20%
	отчетности, представление недостоверной информации	
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

Премиальная выплата по итогам работы за месяц, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается работникам, находящимся в трудовых отношениях на момент ее начисления.

5.4. Выплаты за квалификационную категорию (таблица 1 пункт 5).

5.4.1. За квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется ежемесячная доплата:

за высшую квалификационную категорию в размере 15% от должностного оклада (оклада) в месяц;

за первую квалификационную категорию в размере 10% от должностного оклада (оклада) в месяц.

Все выплаты стимулирующего характера, определенные настоящим Положением, выплачиваются в пределах утвержденных бюджетных ассигнований и открытых лимитов текущего финансового года.