

Приложение № 2  
К положению об оплате труда



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 21»  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ СИМФЕРОПОЛЬ  
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного  
комитета МБОУ «СОШ № 21»  
Аблаева Г.Р.

УТВЕРЖДЕНО  
Директор МБОУ «СОШ № 21»  
В.В. Субоч  
Приказ от 17.06.2021 г. № 94

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о стимулирующих выплатах работникам**  
**МБОУ «СОШ № 21» г. Симферополя**

Введено в действие с 01.09.2021 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым и разработано в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, статьями 7, 43 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 4 Закона Республики Крым от 21.08.2014 № 54-ЗРК «Об основах местного самоуправления в Республике Крым», статьей 55 Устава муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым, решением 39-й сессии Симферопольского городского совета I созыва от 25.02.2016 № 616 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым», в целях урегулирования вопроса оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым, Постановления Администрации города Симферополя Республики Крым от 01.03.2021г. № 972 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных и автономных образовательных организаций муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым».

1.2. Установление надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения за качественные показатели результативности труда, а также выплата премий осуществляются за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. По решению руководителя Учреждения, принятому по согласованию с выборным профсоюзным органом и с учетом мнения органа самоуправления образовательного учреждения, стимулирующий фонд оплаты труда может быть разделен на фонд стимулирующих надбавок и премиальный фонд, составляющий не более 20% стимулирующего фонда.

1.4. Надбавки стимулирующего характера работникам по результатам труда распределяются экспертной комиссией образовательного учреждения по представлению руководителя образовательного учреждения и по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с показателями оценки качества деятельности работников Учреждения по каждой категории работников отдельно.

1.5. По решению руководителя Учреждения, принятому по согласованию с выборным профсоюзным органом и с учетом мнения органа самоуправления, для стимулирования успешности труда молодых и вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, работников, находившихся в длительном отпуске сроком до одного года, принятых на работу в период действия уже установленных выплат стимулирующего характера, определена стимулирующая надбавка в размере до 5% от гарантированной заработной платы.

1.6. Размер стимулирующих надбавок работникам Учреждения определяется решением экспертной комиссии образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом, в соответствии с методикой расчета стимулирующих надбавок.

1.7. Показатели оценки качества деятельности работников Учреждения при установлении стимулирующих надбавок **указаны в Приложении 1.**

1.8. Критерии оценки степени достижения результатов работниками образовательного учреждения разрабатываются Комиссией.

Стимулирующие выплаты состоят из:

**1) надбавок**, установленных за интенсивность и напряженность труда, связанную с:

- выполнением работ, не входящих в круг должностных обязанностей;
- сложностью выполняемых работ;
- большим объемом работ за меньший временной интервал;
- большим объемом работ, выполняемым одним работником;

**2) премий** за выполнение:

- особо важных и ответственных работ;
- образцовое выполнение муниципального задания;

- достижения высоких показателей эффективности труда, включая оценку качества полноты оказываемых услуг;

и осуществляются сотрудникам школы в пределах суммы стимулирующей части фонда оплаты труда, в следующем порядке:

1.7. Положение включает в себя объективный механизм оценки достижения результатов и качества работы на основании конкретных критериев и показателей, разработанных учреждением. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

1.8. Ежемесячно ведется мониторинг профессиональной деятельности работников учреждения по утвержденным критериям и показателям, подсчитывается сумма баллов и по результатам распределяется стимулирующая выплата. Устанавливаются:

- надбавки – ежемесячно, на основании установленных баллов и рассчитанных согласно шкале установления процентов от должностного оклада;

- премии - назначаются и выплачиваются по итогам работы за период (месяц, квартал, год), а также по случаю особого события и мероприятия).

1.9. Выплаты стимулирующего характера не производятся следующим категориям работников школы:

- не проработавшим отчетный период (1 месяц) для назначения выплат стимулирующего характера;

- имеющим дисциплинарное взыскание в отчетном периоде.

1.10. Критерии и показатели отражают степень результативности и качества работы по каждой категории работников учреждения. Право на стимулирующие выплаты имеют все работники школы: административно-управленческий персонал (кроме руководителя учреждения), педагогический персонал, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

## **2. Порядок распределения стимулирующих выплат**

2.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях материальной заинтересованности работников учреждений (далее – работники учреждения) в повышении результатов и качества труда, развития творческой активности и инициативы, мотивации к профессиональному росту.

2.2. Стимулирующие выплаты являются частью фонда оплаты труда и осуществляются на основании Положения о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат, утверждаемого руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.3. Положение включает в себя объективный механизм оценки достижения результатов и качества работы на основании конкретных критериев и показателей, разработанных учреждением. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

2.4. Ежемесячно ведется мониторинг профессиональной деятельности работников учреждения по утвержденным критериям и показателям, подсчитывается сумма баллов и по результатам распределяется стимулирующая выплата.

2.5. Для подготовки расчета размера выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности работников учреждения за месяц и обоснования данного расчета на основании приказа директора создана экспертная комиссия, утвержденная приказом директора. Председателем экспертной комиссии является заместитель директора по учебно-воспитательной работе. Решения экспертной комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

2.6. Критерии и показатели отражают степень результативности и качества работы по каждой категории работников учреждения. Право на стимулирующие выплаты имеют все работники школы: административно-управленческий персонал (кроме руководителя учреждения), педагогический персонал, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал. Критерии оценки качества работы отдельных категорий работников учреждения для осуществления стимулирующей выплаты прилагаются (приложение 1).

2.7. Стимулирующие выплаты не начисляются или начисляются частично при допущенных нарушениях, подтвержденных результатами проверок, а также при невыполнении критериев оценки качества работы.

2.8. Стимулирующие выплаты начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

2.9. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются работникам учреждения приказом директора на основании решения экспертной комиссии.

### **3. Виды и размеры дополнительных стимулирующих выплат**

3.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями в соответствии с перечнем видов стимулирующего характера в муниципальных образовательных организациях в пределах фонда оплаты труда с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

3.2. Размеры стимулирующих выплат не ограничиваются максимальным значением и производятся ежемесячно, ежеквартально, за полугодие и год в пределах выделенного фонда стимулирующих выплат, а также за счет средств из внебюджетных источников.

3.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в абсолютном размере.

### **4. Порядок распределения стимулирующих выплат**

4.1. Руководитель учреждения в обязательном порядке обеспечивает информирование работников учреждения о критериях и показателях, характеризующих результаты и качество работы каждого работника учреждения. Работники учреждения сами оценивают результаты своей работы согласно оценочному листу.

4.2. К выплатам, стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. К стимулирующим выплатам относятся следующие выплаты:

#### 4.3.1. **Выплаты** за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

#### 4.3.2. **Надбавка** за интенсивность труда может устанавливаться следующим категориям работников:

- административно-управленческому персоналу;
- педагогическому персоналу;
- учебно-вспомогательному персоналу;
- обслуживающему персоналу.

Конкретный размер надбавки за интенсивность труда устанавливается руководителем на основании представления руководителей структурных подразделений по согласованию с представительным органом работников в пределах фонда оплаты труда.

Конкретный размер надбавки за интенсивность устанавливается в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере в соответствии с настоящим Положением установления стимулирующих выплат в ОУ на определенный срок (не более одного года) в пределах фонда оплаты труда по согласованию с представительным органом работников.

Интенсивность и напряженность работы может быть связана с:

- выполнением работ, не входящих в круг должностных обязанностей (контрактного управляющего, специалиста по кадрам, администратора информационно-образовательной системы, ведение электронной базы данных обучающихся и работников ОУ и др.);
- сложностью выполняемых работ;
- большим объемом работ за меньший относительный временной интервал;
- большим объемом работ, выполняемым одним работником.
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации;

- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и авторских программ;
- достижение обучающимися высоких показателей в обучении;
- подготовку призёров олимпиад, конкурсов;
- активное участие в методической работе (конференции, семинары, методические объединения, педсоветы);
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы.

4.3.3. **Премия** за высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере в соответствии с настоящим Положением установления стимулирующих выплат в ОУ в пределах фонда оплаты труда на основании представления руководителей структурных подразделений по согласованию с представительным органом работников с учетом следующих показателей:

***Показатели эффективности деятельности для педагогических работников:***

- реализация дополнительных проектов:
  - экспедиционные программы,
  - групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся,
  - социальные проекты,
  - профориентационные проекты,
  - инновационные проекты.
- организация (участие) системных исследований:
- мониторинга индивидуальных достижений обучающихся,
- мониторинга контингента обучающихся, проживающих на закрепленной территории и др.
- положительная динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации, независимой внешней оценки)
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся
- ведение электронного журнала в соответствии с Положением об



электронном классном журнале;

- работу с системой ИАС, bus.gov.ru;
- работу с сайтом школы;

- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.:

- участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.)

- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы

- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы

- работа с детьми из социально неблагополучных семей

- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)

***Для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала***

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ОУ (муниципального, регионального, всероссийского уровня);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- высокое качество подготовки и организации текущих и капитальных ремонтов, работ по благоустройству, озеленению и уборке территории;

- разработку локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность школы;

- работу по подготовке к подписанию договоров;

- работу с электронными системами документооборота и отчетами;

- особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех систем жизнеобеспечения и т.д.

**4.4. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.**

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются по представлению руководителей структурных

подразделений в пределах фонда оплаты труда по согласованию с представительным органом работников.

Премия, за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах от должностного оклада. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

#### 4.5. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

4.5.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем на основании представлений руководителей структурных подразделений в пределах фонда оплаты труда в соответствии с показателями, характеризующими качество оказываемых муниципальных услуг.

Показатели, характеризующие качество оказываемых муниципальных услуг.

Наименование показателя	Единица измерения	Фактическое значение за период финансового года		Источник информации о фактическом значении показателя
		план	факт	
<b>Качество оказываемой муниципальной услуги</b>				
<b>1.Реализация основных общеобразовательных программ начального общего образования%</b>				
1.1 Уровень освоения основной ОП	%	100		Мониторинговые диагностические работы при проведении аккредитационной экспертизы
1.2 Полнота реализации ООП начального общего образования	%	100		Материалы аккредитационной экспертизы
1.3 Доля родителей	%			Анкеты родителей,

(законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставленной услуги		100		справки по итогам опросов
1.4. Доля своевременно устраненных нарушений, предписаний, выявленных в результате проверок органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования	%	100		Аналитическая справка
<b>2. Реализация основных общеобразовательных программ основного общего образования</b>				
2.1 Уровень освоения основной ОП	%	100		Мониторинговые диагностические работы
2.2 Полнота реализации ООП основного общего образования	%	100		Материалы аккредитационной экспертизы, приказы, справки
2.3 Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставленной услуги	%	100		Анкеты родителей, справки по итогам опросов
2.4 Доля своевременно устраненных нарушений, предписаний, выявленных в результате проверок органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования	%	100		Аналитическая справка
<b>3. Реализация основных общеобразовательных программ среднего общего образования</b>				
3.1 Уровень освоения основной ОП	%	100		Мониторинговые диагностические работы
3.2 Полнота реализации ООП среднего общего образования	%	100		Материалы аккредитационной экспертизы, приказы, справки
3.3 Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставленной услуги	%	100		Анкеты родителей, справки по итогам опросов
3.4 Доля своевременно устраненных нарушений, предписаний, выявленных в	%	100		Аналитическая справка

результате проверок органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования				
<b>4. Реализация программ дополнительного образования</b>				
4.1 Доля детей, осваивающих дополнительные образовательные программы в учреждении	%	40		Приказ об организации дополнительного образования в ОУ, классные журналы 1-11 классов, журналы дополнительного образования
4.2 Доля детей, ставших победителями и призёрами муниципальных, региональных, Всероссийских и международных мероприятий	%	10		Приказы по итогам предметных олимпиад, смотров, конкурсов
4.3 Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставленной услуги	%	95		Анкеты родителей, справки по итогам опросов

4.5.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в размере, согласно приложения 4 «Положения об оплате труда:

- специалистам;
- руководителям образовательных организаций (по педагогической деятельности).

Молодым специалистам из числа педагогических работников установить надбавку в размере 0,10 от базовой единицы до момента прохождения первой аттестации.

4.5.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

4.5.3.1. Ежемесячная выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу устанавливается в размере:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 620 руб;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 1300 руб;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 2000 руб.

Педагогическим работникам, работающим меньше чем на 1 ставку, ежемесячная выплата применяется по факту нагрузки.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке. Может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении ежемесячной выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

4.5.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических и научно-педагогических работников) за стаж непрерывной работы в отрасли образования устанавливается в размере от базовой единицы:

- при стаже непрерывной работы свыше 3 лет – 3%;
- при стаже непрерывной работы свыше 10 лет – 7%;
- при стаже непрерывной работы свыше 20 лет – 10%.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника.

Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке. Может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы,

послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

4.6. Конкретный размер стимулирующих выплат по итогам работы определяется в процентах от ежемесячно выделяемого ЦЦОО УО фонда. Стимулирующие выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

4.7. Экспертная комиссия производит расчет стимулирующих выплат по формуле:

$$Св = (ФОТст/Бобщ)Буч,$$

где:

**Св** – сумма стимулирующих выплат работников школы;

**ФОТст** – фонд стимулирования работников школы;

**Бобщ** – количество баллов всех сотрудников, рассчитанное как сумма баллов каждого сотрудника;

**Буч** – количество баллов конкретного сотрудника школы.

## 5. Порядок распределения премии

5.1. К стимулирующим выплатам относится выплата премии за выполнение особо важных и ответственных работ.

5.1.1. Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.1.2. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам учреждения единовременно по итогам

выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников учреждения за оперативность и качественный результат труда.

5.1.3 Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах от должностного оклада. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

5.2. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

5.2.1. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год (календарный, учебный) выплачивается с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда с учётом эффективности труда работников в соответствующем периоде. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

5.2.2. Размеры и условия осуществления выплат премии по итогам работы для всех категорий работников учреждения устанавливаются с учётом мнения профсоюзного комитета на основе показателей и критериев эффективности работы.

5.2.3. При определении размера премии (до 20 000 руб.) по итогам работы для административно-управленческого персонала (кроме руководителя учреждения) учитывается:

- превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- организация профильного и предпрофильного обучения;
- разработка новых программ, положений;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;
- качественная организация работы коллегиальных органов, участвующих в управлении учреждением;
- за расширение должностных обязанностей;
- обеспечение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, а также санитарно-гигиенического состояния учреждений образования; работу по антитеррористической безопасности;
- обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей учреждения;
- работа, связанная с проведением торгов, подготовкой и заключением контрактов;

- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий и т.д.;
- высокий уровень трудовой дисциплины.

5.2.4. При определении размера премии по итогам работы для педагогического персонала учитывается:

- участие в методической работе на различных уровнях; использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и авторских программ до 8 000 руб.;
- подготовка и проведение олимпиад, конкурсов; участие в выставках, конкурсах, спортивных соревнованиях до 4 000 руб.;
- подготовка победителей и призёров олимпиад, конкурсов до 7000 руб.;
- результативность в реализации образовательных программ;
- разработка и внедрение в образовательный процесс инновационных и информационных технологий, методик преподавания до 6 000 руб.;
- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся до 3 000 руб.;
- расширение должностных обязанностей до 10 000 руб.

5.2.5. При определении размера премии по итогам работы для учебно-вспомогательного персонала учитывается:

- превышение плановых и нормативных показателей работы до 5000 руб.;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда до 6 000 руб.;
- участие в мероприятиях различного уровня до 5000 руб.;
- расширение должностных обязанностей до 15 000 руб.

5.2.6. При определении размера премии (до 5 000 руб.) по итогам работы для обслуживающего персонала учитывается:

- превышение плановых и нормативных показателей работы;
- благоустройство территории;
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
- качество проведения генеральных уборок;
- качество и оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
- расширение должностных обязанностей.

5.3. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведённых ассигнований, лимитов бюджетных обязательств, средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.



5.4. Установление премии работникам учреждения осуществляется по итогам работы за определённый период. В основу для установления премии берутся результаты эффективности труда работника учреждения.

5.5. Для установления размера премии педагогический работник учреждения:

- Подаёт лист своих достижений в произвольной форме руководителю методического объединения;
- Руководитель методического объединения выносит вопрос о назначении премии и её размере на заседание экспертной комиссии.

5.6. Экспертная комиссия принимает решение об установлении размера премии с учётом достижений за проработанный период с 15 числа предыдущего месяца по 15 число текущего месяца.

5.7. Все решения заносятся в протокол заседания комиссии. На основании протокола готовится приказ, который согласовывается с профсоюзным комитетом. Протокол подписывается членами комиссии, присутствующими на заседании.

5.8. При увольнении работника учреждения по собственному желанию до истечения календарного (учебного) месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.