Согласовано
с Управляющим советом

Протокол № 1
от «10» января 2017 г.

Утверждаю
Директор ГБОУ СОШ № 5 «ОЦ «Лидер» г. о. Кинель
_____ Тепаев В.С.

Приказ № 4/-ОД от 09.01.2017

Принято
на общем собрании
трудового коллектива
ГБОУ СОШ № 5 «ОЦ «Лидер»
г. о. Кинель
Протокол № 1 от 09.01. 2017г.

Положение
об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников, ГБОУ СОШ № 5 «ОЦ «Лидер» г.о. Кинель (далее -Учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законодательством РФ «Об образовании», Типовым положением об общеобразовательном учреждении, Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, Типовым положением о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» и Приложения к Постановлению Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «Методика формирования оплаты труда работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области», в редакции от 27.07.2007 №118 , от 11.06.2008 №201 , от 29.10.2010 №563, от 26.05.2011 №204 , Постановления Правительства Самарской области №203 от 26.05.2011 (об изменении Постановления Правительства Самарской области №508 от 27.10.2010), Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 " Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" и постановлением Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 года № 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждения Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях", Постановлением правительства Самарской области № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 16.09.2008г. № 353,Постановлением правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждения методики расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)», Коллективного договора ГБОУ СОШ № 5 «ОЦ «Лидер» г.о. Кинель, с целью реализации системы отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами и стимулирования качественного труда работнику школы.

1.3. Данное положение распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Учреждения на неограниченный срок до внесения изменений.

2. Оплата труда

2.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе методики формирования оплаты труда работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области, методики расчета нормативов бюджетного финансирования

расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях в части системы оплаты и стимулирования труда работников.

2.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 число каждого месяца.

2.3. ***Заработная плата педагогического работника школы***, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

ЗПп = Сч Н Уп 4,2 Кгр Ккв Кзн + Д + Сп, где

ЗПп – заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Сч - средняя расчётная единица за 1 учебный час;

Н - количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп - количество часов обучения предмету согласно базисному учебному плану за неделю в каждом классе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

Кгр - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведение профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,1 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за учёную степень доктора наук, кандидата наук, почётное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за учёную степень кандидата наук;

1,1 – за учёную степень кандидата наук, почётное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Д - компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;

Сп - величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

Средняя расчётная единица за 1 учебный час рассчитывается по формуле:

$$Сч = \frac{ФОТпед245}{(а_1б_1+а_2б_2+\ldots+а_{11}б_{11})365},$$

где

Сч - средняя расчётная единица за один учебный час;

ФОТпед - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, оплачиваемый без учёта средств фонда труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским показаниям и на длительном лечении в больницах (далее – индивидуальное обучение);

$а_1$ – количество учащихся в первых классах без учёта учащихся, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

$б_1$ - количество часов за год по базисному плану в первых классах без учёта учебных часов индивидуального обучения и т.д.;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в году.

Средняя расчётная единица за один учебный час при индивидуальном обучении рассчитывается по формуле:

$$Сч = \frac{ФОТинд245}{(а_1б_1+а_2б_2+\ldots+а_{11}б_{11})365},$$

где

Сч - средняя расчётная единица за один учебный час;

ФОТинд - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении;

$а_1$ - количество учащихся в первых классах, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

$б_1$ - количество часов по базисному учебному плану на год в первых классах на индивидуальное обучение и т.д.;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в году.

2.4. ***Заработная плата руководителя Учреждения*** устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя ОУ 2 раза в год в январе и сентябре по формуле:

ЗПр=ЗПсрКрККвКзн+Ср, где

ЗПр – заработная плата руководителя ОУ;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном ОУ, за январь и за сентябрь;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей ОУ в следующих размерах:

1-я группа – 1,8;

2-я группа – 1,4;

3-я группа – 1,2;

4-я группа – 1,1;

Ккв – коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 – для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 – для руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн – повышающий коэффициент за учёную степень доктора наук, кандидата наук, почётное звание СССР или РФ соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за учёную степень доктора наук;

1,1 – за учёную степень кандидата наук, почётное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения.

2.5. ***Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения*** устанавливается руководителем ОУ в соответствии с группой по оплате труда руководителя ОУ 2 раза в год в январе и в сентябре по формуле:

ЗПр=ЗПсрКрККвКзн, где

ЗПр – заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном Учреждения, за январь и за сентябрь;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей ОУ в следующих размерах:

1-я группа – до 1,5;

2-я группа – до 1,3;

3-я группа – до 1,1;

4-я группа – до 1,0;

Ккв – коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 – для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 – для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

Кзн – повышающий коэффициент за учёную степень доктора наук, кандидата наук, почётное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за учёную степень доктора наук;

1,1 – за учёную степень кандидата наук, почётное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, – устанавливается по одному основанию по выбору работника.

2.6. ***Заработная плата работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования.***

Заработная плата работников учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностные оклады (оклады) работников структурного подразделения устанавливаются директором Учреждения в соответствии со штатным расписанием, утверждаемом приказом.

Должностные оклады педагогических работников СП устанавливаются директором Учреждения с учетом образования, стажа педагогической работы и квалификационной категории.

Должностной оклад педагогических работников структурного подразделения выплачивается за установленную норму часов педагогической работы.

Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников структурного подразделения устанавливаются Правительством Самарской области.

Формирование фонда оплаты труда работников структурного подразделения осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника государственного бюджетного общеобразовательного учреждения, реализующего программы дошкольного образования по формуле (в зависимости от контингента воспитанников структурного подразделения):

ФОТ = NDH

где ФОТ – фонд оплаты труда работников структурного подразделения;

N – норматив бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника (в зависимости от контингента воспитанников структурного подразделения) , рассчитанный в соответствии с методикой расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника, утвержденной Правительством Самарской области;

D – соотношение фонда оплаты труда работников структурного подразделения и норматива бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника (85 – 97 процентов от норматива);

Н – количество воспитанников в структурном подразделении.

Фонд оплаты труда работников структурного подразделения состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения определяется по формуле

БЧф = ФОТ 76,8%, БЧф = ФОТ 69,6%

где БЧф – базовая часть оплаты труда работников структурного подразделения

ФОТ – фонд оплаты труда работников структурного подразделения

76,8% - доля базовой части присмотра и ухода в фонде оплаты труда работников структурного подразделения

69,6% - доля базовой части образовательного процесса в фонде оплаты труда работников структурного подразделения

В базовую часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения включается оплата труда работников исходя из должностного оклада (оклада) и компенсационных (обязательных) выплат.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения определяется по формуле

СЧф = ФРТ 30,4%, СЧф = ФРТ 30,4%

где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения ;

ФОТ– фонд оплаты труда работников структурного подразделения;

30,4% - доля стимулирующей части образовательного процесса в фонде оплаты труда работников структурного подразделения.

23,2% - доля стимулирующей части присмотра и ухода в фонде оплаты труда работников структурного подразделения.

К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

доплаты за сверхурочную работу;

доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
доплаты за работу в ночное время;
доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
доплата педагогическим работникам за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии, туберкулезную интоксикацию.

К выплатам стимулирующего характера относятся:
надбавки:
воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости.

премия работникам по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
надбавка за интенсивность и напряженность работы;
единовременная премия.

2.7. ***Заработная плата руководителя структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования***

устанавливается руководителем ОУ в соответствии с группой по оплате труда руководителя ОУ 2 раза в год в январе и в сентябре по формуле:

ЗПрсп=ДОр+ Кр+Ср, где

ЗПр – заработная плата руководителя СП;
ДОр - должностной оклад руководителя СП;
Кр - компенсационные выплаты (надбавки и доплаты)
Ср - величина стимулирующих выплат руководителю СП.

2.8. Выплачивать денежную выплату в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, впервые принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности в год окончания ими высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

3. Порядок распределения специального фонда оплаты труда работников Учреждения

3.1. В соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 27.07.2007 №118 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» в редакции от 11.06.2008 №201 в Учреждения сформирован специальный фонд (в составе базового фонда оплаты труда), который включает:

- доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не

предусмотренной должностными обязанностями работников;

- повышающие коэффициенты, учитывающие деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

- повышающие коэффициенты, учитывающие квалификационную категорию;

- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством РФ, в т.ч. пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

3.2. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительных видов работ ***для различных категорий работников ОУ***, а также размер доплат:

- *классное руководство – до 1000 рублей;*
- *заведование специальными учебными кабинетами (физики, химии, информатики, технологии) – до 500 рублей;*
- *заведование лабораториями (физики, химии, информатики) – до 500 рублей;*
- *заведование внеклассной работой по физическому воспитанию – до 1400 рублей;*
- *проверка тетрадей и письменных работ – до 1500 рублей;*
- *консультации и дополнительные занятия с учащимися – до 1000 рублей;*
- *руководство методическими объединениями – до 1500 рублей;*
- *организация профориентационной, учебной и воспитательной работы – до 8000 рублей;*
- *учёт, заполнение и хранение трудовых книжек работников – не менее 10% от оклада до 3000 рублей;*
- *подготовка документации для оформления пенсии работникам на льготных и общих основаниях и предоставление их в Пенсионный Фонд – не менее 10% от оклада до 1000 рублей;*
- *организация воинского учёта – не менее 10% от оклада до 1000 рублей;*
- *за дополнительный объем работ по охране труда и технике безопасности- до 5000 рублей;*
- *условия труда, отклоняющего от нормальных (вредные условия труда):*

- за работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере 35% стоимости часа (в период с 22часов до 6 часов утра),

- работа с хлорсодержащими и щелочесодержащими моющими средствами – до 200 рублей,

- за работу с кипятком и в горячем цехе - 12%,

- надбавка за работу в группах оздоровительной направленности для воспитанников с туб. интоксикацией

педагогическим работникам до 20% от оклада,

помощникам воспитателя, медицинской сестре, врачу-фтизиатру, заведующему хозяйством, кастелянше, повару, кухонному работнику, рабочему по стирке белья, работнику по комплексному обслуживанию здания, кладовщику 15% от оклада,

- надбавки за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии

педагогическим работникам 20% от оклада,

помощникам воспитателя, медицинской сестре, заведующему хозяйством, кастелянше, повару, кухонному работнику, рабочему по стирке белья, работнику по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, кладовщику 15% от оклада.

3.3. Настоящее Положение устанавливает следующие ***надбавки педагогам*** **Учреждения:**

- за высокое качество социально-педагогической работы до 6000 рублей;
- за организаторскую деятельность до 6000 рублей;
- за составление школьного расписания ведения уроков и напряженность до10000 рублей;
- внедрение в практику работы инновационных программ до 8000 рублей;

- за внедрение в практику работы технологии компетентностно-ориентированного обучения, информационно-коммуникационных технологий и технологий здоровьесбережения до 15000 рублей;
- за интенсивность и напряженность труда до 10000 рублей.
- За повышение авторитета и имиджа учреждения до 5000рублей;

3.4. Настоящее Положение устанавливает следующие **надбавки административному, учебно-вспомогательному и техническому персоналу:**

- за сложность и напряжённость в работе до 10000 рублей;
- за переработку рабочего времени, связанного с производственной необходимостью до 5000 рублей;
- за высокое профессиональное мастерство до 5000 рублей;
- за интенсивность труда до 10000 рублей;
- за высокое качество работы в рамках должностных обязанностей до 5000 рублей;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений до 5000 рублей;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения до 10000 рублей.
- за результативность работы по итогам месяца, квартала, полугодия, года до 15000 рублей;
- за расширение зоны обслуживания (уборка вестибюля нового здания школы; влажная уборка окон, подоконников, стен; уборка крыльца, территории, туалетов, кабинетов; мелкий косметический ремонт и пр.) до 5000 рублей;
- за увеличение объема работы;
- за работу с библиотечным фондом до 5000 рублей.

3.5. Настоящее Положение устанавливает следующие виды компенсационных выплат работникам в соответствии Трудовым кодексом РФ:

- расходы по проезду в случае направления работника в служебную командировку;
- дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, обучающихся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования не зависимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения;
- выходное пособие при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации; несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствии состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы; восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- пособие по временной нетрудоспособности;

Расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию при повреждении здоровья либо соответствующие расходы в связи со смертью работника в следствии несчастного случая на производстве либо профзаболевания работнику (его семье);

- сохранение среднего заработка по месту работы на время проведения медицинского обследования;
- сохранение среднего заработка по основному месту работы при направлении работодателем работника в командировку для повышения квалификации.

Правом получения доплат пользуются работники за следующие условия труда:
- доплата за совмещение профессий (должностей)
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождение от работы, определенной трудовым договором
- доплата за выполнение работ различной квалификации

При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Часовая ставка при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются дополнительные оплачиваемого отпуска:

Главный бухгалтер - 12 календарных дней
Заместитель директора по АХР - 7 календарных дней
Заведующий структурным подразделением – 12 календарных дней
Бухгалтеры - 12 календарных дней
Завхоз - 7 календарных дней
Секретарь - 7 календарных дней
Библиотекарь - 12 календарных дней
Делопроизводитель - 7 календарных дней
Водители - 7 календарных дней
Администратор ЛС - 7 календарных дней

4. Условия и порядок отмены премий и надбавок

4.1. Размеры премий и надбавок могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

4.2. Доплаты и надбавки, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены по итогам месяца:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

5. Порядок установления премий работникам ОУ

5.1. Премирование работников Учреждения осуществляется за учебный год, за полугодие, четверть, квартал или месяц. Основанием для премирования служит:

5.1.1. подведение итогов работы учреждения, подготовка деклараций, отчётов, ведение документации по охране труда, по подвозу учащихся, по гражданской обороне, по безопасности ГБОУ, по кадрам ГБОУ, подготовка документации к различным конкурсам и т.п. до 15000 рублей;

5.1.2. проведение мероприятий по внедрению новых форм и методов обучения до 10000 рублей;

5.1.3. укрепление учебно-материальной базы до 10000 рублей;

5.1.4. участие и результаты смотров, конкурсов, аттестации до 10000 рублей,

5.1.5. результаты конкурсов, олимпиад, научно-практических конференций (городских, окружных) – за I место до 500 рублей; за II место до 350 рублей; за III место до 250 рублей; за IV место или грамоту до 150 рублей; (областных) – до 1000 рублей.

5.1.6.участие в инновационном процессе Учреждения до 10000 рублей

5.1.7.создание условий для сохранения здоровья воспитанников до 5000рублей

5.1.8.благоустройство территории до 3000 рублей

5.1.9. создание предметно-развивающей среды, соответствующей эстетическим требованиям и санитарным нормам до 5000рублей

5.1.10. эффективное внедрения ресурсосберегающих технологий до 10000 рублей

5.2. Работникам, проработавшим неполный учебный год в связи с переездом, переводом на другую работу и должность, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам начисление производится за фактически отработанное время.

5.3. Премии выплачиваются на основании приказа директора по учреждению (для работников структурного подразделения по представлению руководителя структурного подразделения).

5.5. Работники Учреждения могут премироваться за ***добросовестное отношение к*** своим обязанностям (интенсивность труда), за осуществление проектной деятельности, за создание информационной базы, за подготовку документации к аттестации – до 15000 рублей.

5.5. Премирование в Учреждении производится из фонда заработной платы при наличии его экономии. За неимением материальных средств используются моральные средства поощрения, а именно:

- объявление благодарности с занесением или без занесения в трудовые книжки;
- ходатайство перед органами управления образованием о награждении Почетной грамотой, знаком отличия, присвоения звания.

5.7. Настоящим Положением установлены ***понижающие показатели*** от тарифной ставки:

- за замечание - 1000 рублей;
- за выговор – до 2000 рублей;
- за отсутствие педагогического и методического обеспечения учебного процесса - до 1000 рублей;
- за замечание по ведению журнала - 500 рублей.

6. Порядок установления материальной помощи работникам ОУ

6.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника, требующего дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, землетрясения, наводнения и другие форс-мажорные обстоятельства), подтвержденное соответствующими документами;

тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей), подтвержденное соответствующими документами.

6.2.Материальная помощь оказывается на основании заявления работника с приложением подтверждающих документов.

Размер материальной помощи неограничен. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем Учреждения.

6.3. Материальная помощь выплачивается при наличии фонда экономии.

Пронумеровано,
прошнуровано, скреплено
печатью (14)
четырнадцать
листов
Директор ГБОУ СОШ №
5 «ОЦ «Лидер»
_____ В.С.Тепаев

«09» января 2017г.