

Согласовано с профсоюзным комитетом
первичной профсоюзной организации
Протокол № 10 от «30» августа 2019 г.
Председатель ППО _____ Э.Н. Федорова
М.П.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школа №21» от «30» августа 2019г. № 123

О.В. Иванова
М.П.

Принято на общем собрании трудового
коллектива
Протокол от «30» августа 2019 г. № 38

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №21»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №21» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016, протокол № 11, в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, в отношении которых орган местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» осуществляет функции и полномочия учредителя (далее - муниципальные учреждения), постановление Администрации города Каменска-Уральского №554 от 30.08.2017 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых орган местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» осуществляет функции и полномочия учредителя и наряду с коллективным договором устанавливает в учреждении систему оплаты труда работников.

1.2. Заработная плата каждого работника образовательного учреждения (далее - ОУ) устанавливается трудовым договором, с соблюдением требований трудового законодательства, в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и принятыми в соответствии с настоящим Положением локальными нормативными актами ОУ.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда и размера минимальной заработной платы, установленного в Свердловской области.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышений к окладам, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера (в том числе, устанавливаемых на определенный срок выплат по итогам работы за определённый период в соответствии с настоящим

Положением), являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.5. Заработная плата работников ОУ предельными размерами не ограничивается.

1.6. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Минобрнауки РФ приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предоставлении диплома доктора наук).

1.7. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения в выплате заработной платы производятся после окончания соответствующего периода.

1.8. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же ОУ, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников Учреждений устанавливается с учетом:

- ЕТКС;
- номенклатуры должностей;
- ЕКС или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- норм труда;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения.

2.2. При определении размера оплаты труда работников Учреждений учитываются следующие условия:

- показатели квалификации (наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения;
- объемы учебной (педагогической) работы;
- исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Оплата труда работников Учреждений включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 8 настоящего Положения;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 9 настоящего Положения.

2.4. Учреждение самостоятельно устанавливает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

2.5. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждений, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

2.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

При суммированном учете работодатель организует рабочий процесс таким образом, чтобы норма рабочего времени была отработана работником за учетный период. Оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени: оклад (должностной оклад), ставка заработной платы делится на среднемесячное число нормативных часов за учетный период, а затем умножается на количество часов, отработанных работником в данном месяце.

2.7. Руководитель Учреждения:

- проверяет документы о стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо своей основной работы;
 - ежегодно составляет и утверждает штатное расписание, которое включает все должности работников Учреждения;
 - несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

2.8. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Особенности регулирования работы по совместительству для педагогических работников помимо особенностей, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений.

3. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2 квалификационный уровень	диспетчер	7500 рублей

3.2. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

4. Оплата труда педагогических работников

4.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог- организатор; социальный педагог; тренер- преподаватель	10200

3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель, заведующий библиотекой	11500
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед, педагог-библиотекарь	11500

4.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию, повышаются в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации – на 25 процентов;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации – на 20 процентов;
- выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (п. 3.5.6 Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 – 2020 г.г.) – на 20 процентов сроком на два года; Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях: нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска; если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.
- работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности – на 10 процентов.

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в пределах фонда оплаты труда ОУ, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников с учетом данных повышений.

1.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 “О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре” и от 11.05.2016 N 536 “Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность”.

1.4. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

5. Оплата труда служащих

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) служащих:

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь *	8000
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя	8000
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	инженер по охране труда и технике безопасности; инженер по ремонту; специалист по кадрам; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик)	8000
2 квалификационный уровень	Инженер – энергетик (энергетик)	9000

5.2. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

6. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Размеры окладов рабочих на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
-------------------------	--	-----------------------

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; дворник	8000
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8500

6.2. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

7. Оплата труда заместителей руководителя ОУ

7.1. Оплата труда заместителей руководителя ОУ включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

7.2. Оклады (должностной оклад) заместителей руководителя ОУ, кроме заместителей руководителя по административно-хозяйственной части устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения. Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения. Должностной оклад заместителей руководителя по административно-хозяйственной части устанавливается работодателем на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя ОУ, прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, повышаются на 20 % от оклада

7.3. При занятии заместителями руководителя ОУ педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

7.4. Для заместителей руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и выплаты стимулирующего характера в соответствии настоящим Положением.

8. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

8.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

8.2. Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

8.3.С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам ОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

8.4. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ – не менее 4 % оклада (должностного оклада) ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер компенсации устанавливает руководитель ОУ по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Для определения размера компенсации применяется таблица распределения доплат по классам условий труда Минтруда РФ.

Класс 3.1.	Класс 3.2.	Класс 3.3.	Класс 3.4.
4%	8%	12%	16%

На момент введения иных систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Руководитель ОУ осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

8.5. Всем работникам ОУ выплачивается районный коэффициент в размере 15 % к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы Секретариата ВЦСПС от 21.05.87 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

8.6. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.7. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

Критерии	Размер, рублей
----------	----------------

Заведование кабинетом:	500
- подготовка класса к приемке школы	500
- ремонт класса	500
Заведование специальным кабинетом:	600
- учебный кабинет	500
- подготовка класса к приемке школы	500
За руководство методическими объединениями (в зависимости от количества членов методического объединения)	1500 - 5000
За классное руководство:	
- выполнение функционала классного руководителя	3000
- класс - победитель школьных конкурсов, проектов	500
- класс - победитель или призёр городских и областных конкурсов, проектов	1000
- занятость детей в ПДУ	500
За проверку письменных работ:	
- русский язык, литература	20% от ставки
- математика, иностранный язык, начальная школа,	15% от ставки
- логопед, психолог	13% от ставки
- физика, химия, биология, география, история, природоведение	10% от ставки
- черчение, технология	8% от ставки
- информатика, ИЗО, музыка, ОБЖ	7% от ставки
За организацию работы в рамках общественно-государственного управления:	
- председателю первичной профсоюзной организации	20 - 50% от ставки (в зависимости от % профсоюзного членства)
- уполномоченному по охране труда	30% от ставки
За реализацию программ инклюзивного образования в зависимости от количества обучающихся по данным программам и количества часов):	
- учителям начальных классов (русский язык, математика, окружающий мир	20 % от оклада учителя
- учителям математики	
- учителям русского языка и литературы	
За организацию работы на ППЭ в рамках государственной итоговой аттестации обучающихся на ОГЭ, ГВЭ в 9 классах	500
Руководитель ППЭ РТ, ППЭ ОГЭ, ППЭ ГВЭ	5000
Ведение базы данных КАИС и организация работы по аттестации педагогов	5000
Председатель консилиума	5000
Секретарь консилиума	3000
Организация и контроль внеурочной деятельности в школе	5000
Организация и контроль дополнительного образования в школе	5000

Организация и контроль за детскими городскими, областными, федеральными конкурсами в школе	5000
За наставничество (за 1 подопечного)	1000
Внеаудиторная занятость (ежедневное проведение динамических пауз)	2000
За сохранность учебников	1500
За сохранность фондов школьного музея	2500
За ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), если ученая степень, почетное звание связано с направлением деятельности (должностью, профессией, выполняемой работой) работника:	
- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный"	3000
- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный"	5000

8.9. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

8.10. Работникам ОУ (кроме заместителей руководителя ОУ) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

- за работу в классах, группах, в которых реализуются только адаптированные образовательные программы - 20 процентов;
- за работу в классах, группах, в которых обучаются дети с ограниченными возможностями здоровья на условиях инклюзии - 20 процентов;
- учителям и другим педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам на дому, обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов на основании заключения медицинской организации - 20 процентов.

8.11. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

8.12. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг (платные образовательные услуги), ОУ вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности с оплатой труда на условиях, установленных настоящим Положением.

9. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера

9.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ОУ, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников.

9.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

9.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

9.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за выполнение личных показателей эффективности.

9.5. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 9.4, устанавливаются и выплачиваются работнику при наличии следующих основных условий:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде:
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

9.6. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

9.7. Стимулирующие выплаты (премии) носят постоянный (ежемесячный – за показатели эффективного контракта) и единовременный характер.

9.8. Размер стимулирующих выплат каждому работнику Учреждения, кроме заместителей директора школы, определяется, следующим образом: ежемесячно комиссия по премированию рассматривает на заседании отчеты руководителей ШМО о результатах работы педагогов по установленной форме (Приложение 1), аналитические записки заместителей директора школы по результатам внутришкольного контроля и представляет протокол решения комиссии по премированию директору.

9.9. При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником на очередной учебный год каждому работнику индивидуально определяется перечень показателей эффективности его деятельности. За выполнение установленных показателей эффективности деятельности в течение учебного года работнику выплачивается премия в следующем учебном году. Размер премиальной выплаты определяется суммой выплат по установленным данному работнику критериям в случае их достижения.

Показатели (критерии) оценки эффективности труда для эффективных контрактов:

9.9.1. Для заместителя директора по учебно-воспитательной работе (выплачивается ежемесячно по результатам предыдущего учебного года, в соответствии с показателями эффективного контракта, на основании стимулирующих выплат директору)

Показатели	Критерии	Размер, рублей
Соблюдение законодательства в сфере организации	Отсутствие нарушений действующего законодательства и муниципальных правовых актов в деятельности	500

образовательного процесса	образовательного учреждения (по итогам проверок)	
Кадровое обеспечение учреждения	Доля педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию, составляет не менее 20% от общего количества педагогических работников	500
	Реализация мероприятий по привлечению молодых специалистов в ОУ	1000
	Организация качественного участия педагогов в ведомственных конкурсах профессионального мастерства (победители и призёры): муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	500 1000 1500
Качество образования в учреждении	Результаты государственной итоговой аттестации выпускников:	
	Доля выпускников 11 классов текущего учебного года, успешно прошедших итоговую аттестацию по математике и русскому языку в основной период (май, июнь), составляет 100%.	500
	Доля выпускников 9 классов текущего учебного года, успешно прошедших итоговую аттестацию в основной период (май, июнь), составляет 100%.	500
	Наличие выпускников 11 (12) классов текущего учебного года, набравших не менее 80 баллов Средний балл по результатам ЕГЭ по всем предметам превышает городской показатель	1500
	Доля выпускников 9 классов текущего учебного года, сдавших все экзамены на «5», составляет не менее 8% Средний балл по результатам ОГЭ по всем предметам превышает городской показатель	1000
	Отсутствие обучающихся, оставленных на повторное обучение	500
Продуктивность реализации программы развития ОУ и ее соответствие приоритетным направлениям развития системы образования	Наличие статуса региональной или федеральной экспериментальной, базовой площадки, ресурсного центра и т.д.	3000
	Результативность участия учреждения в конкурсах образовательных учреждений городского, областного, регионального, федерального уровня: - городские конкурсы - областные, региональные конкурсы - федеральные конкурсы	1000 1500 3000
	Организация и проведение на уровне не ниже городского семинаров, совещаний и других городских мероприятий по вопросам организации образовательного процесса.	1000
	Результативность участия учреждения в	1000

	мероприятиях по независимой оценке качества образования областного, регионального, федерального уровня (в зависимости от показателей оценки)	
Создание условий для осуществления образовательного процесса	Доля привлеченных внебюджетных средств (гранты, спонсорские средства, пожертвования, средства от благотворительности), от суммы средств, выделенных на выполнение муниципального задания, составляет не менее 1%	1000
Особенности организации образовательного процесса	Организация работы ППЭ ОГЭ (руководитель ППЭ)	2000
Эффективность управленческой деятельности	Доля привлеченных внебюджетных средств (гранты, спонсорские средства, пожертвования, средства от благотворительности), от суммы средств, выделенных на выполнение муниципального задания, составляет не менее 1 %	1000
	Личное участие заместителя руководителя учреждения в педагогических чтениях, семинарах, конференциях, конкурсах, в деятельности советов, комиссий, рабочих, творческих, экспертных групп различного уровня	1000

9.9.2. Для заместителя директора по правовому воспитанию (выплачивается ежемесячно по результатам предыдущего учебного года, в соответствии с показателями эффективного контракта, на основании стимулирующих выплат директору)

Показатели	Критерии	Размер, рублей
Соблюдение законодательства в сфере организации образовательного процесса	Отсутствие нарушений действующего законодательства и муниципальных правовых актов в деятельности образовательного учреждения (по итогам проверок)	500
Кадровое обеспечение учреждения	Организация качественного участия педагогов в ведомственных конкурсах профессионального мастерства (победители и призёры): муниципального уровня	500
	регионального уровня	1000
	всероссийского уровня	1500
	Организация участия обучающихся	
	- в городских социально - педагогических проектах,	500
	- общественно - полезных практиках,	300
	- военно - патриотических объединениях,	300
	- волонтерском движении,	300
	- организация деятельности лагеря с дневным пребыванием детей	500
	Наличие победителей и призёров детских	

	конкурсов регионального и всероссийского уровня	500
	Наличие статуса региональной или федеральной экспериментальной, базовой площадки, ресурсного центра и т.д.	3000
Продуктивность реализации программы развития ОУ и ее соответствие приоритетным направлениям развития системы образования	Результативность участия учреждения в конкурсах образовательных учреждений городского, областного, регионального, федерального уровня: - городские конкурсы - областные, региональные конкурсы - федеральные конкурсы	1000 1500 3000
	Организация и проведение на уровне не ниже городского семинаров, совещаний и других городских мероприятий по вопросам организации образовательного процесса	1000
	Доля обучающихся, занятых в объединениях дополнительного образования в учреждении, составляет не менее 100% показателей муниципального задания	500
Обеспечение доступности образования	Снижение количества обучающихся, стоящих на учете в ТКДН и ЗП, количества преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися	500
Сохранение здоровья обучающихся и воспитанников в образовательном учреждении	Охват горячим питанием обучающихся на 96 % - 100 %	500
	Доля призовых мест в спортивных соревнованиях, не входящих в городскую комплексную спартакиаду школьников, от общего количества соревнований составляет по итогам года не менее 80%	500
Эффективность управленческой деятельности	Доля привлеченных внебюджетных средств (гранты, спонсорские средства, пожертвования, средства от благотворительности), от суммы средств, выделенных на выполнение муниципального задания, составляет не менее 1 %	1000
	Личное участие заместителя руководителя учреждения в педагогических чтениях, семинарах, конференциях, конкурсах, в деятельности советов, комиссий, рабочих, творческих, экспертных групп различного уровня	1000
	Осуществление комплекса мер в области противодействия коррупции по всем направлениям, определённым в статье 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»	500

9.9.3. Для заместителя директора по ИКТ (выплачивается ежемесячно по результатам предыдущего учебного года, в соответствии с показателями эффективного контракта, на основании стимулирующих выплат директору)

Показатели	Критерии	Размер, рублей	
Соблюдение законодательства в сфере ' организации образовательного процесса	Отсутствие нарушений действующего законодательства и муниципальных правовых актов в деятельности образовательного учреждения (по итогам проверок)	500	
	Качественное заполнение баз данных ФИС ФРДО, РИС и т.д. (в срок и без ошибок)	1000	
Качество образования в учреждении	Доля победителей и призёров олимпиад муниципального уровня от общего количества обучающихся учреждения, участвовавших в олимпиадах, составляет не менее 20%	500	
	Доля обучающихся, занявших 1 - 3 места на городской научно- практической конференции по защите исследовательских проектов в рамках областного Фестиваля «Юные интеллектуалы Среднего Урала», составляет не менее 20 % от участников от учреждения	500	
	Наличие победителей и призёров олимпиад регионального и всероссийского уровня	1000	
Продуктивность реализации программы развития ОУ и ее соответствие приоритетным направлениям развития системы образования	Наличие статуса региональной или федеральной экспериментальной, базовой площадки, ресурсного центра и т.д.	3000	
	Результативность участия учреждения в конкурсах образовательных учреждений городского, областного, регионального, федерального уровня: - городские конкурсы - областные, региональные конкурсы - федеральные конкурсы	1000 1500 3000	
	Организация и проведение на уровне не ниже городского семинаров, совещаний и других городских мероприятий по вопросам организации образовательного процесса	1000	
	Наличие в учреждении ресурса для организации дистанционного обучения (сайт, страница сайта) с наполненными дидактическими материалами.	1000	
	Результативность участия учреждения в мероприятиях по независимой оценке качества образования областного, регионального, федерального уровня (в зависимости от показателей оценки)	1000	
	Эффективность управленческой деятельности	Доля привлеченных внебюджетных средств (гранты, спонсорские средства, пожертвования, средства от благотворительности), от суммы средств, выделенных на выполнение муниципального задания, составляет не	1000

	менее 1 %	
	Полнота информации об учреждении на официальном сайте и своевременность её обновления	500
	Личное участие заместителя руководителя учреждения в педагогических чтениях, семинарах, конференциях, конкурсах, в деятельности советов, комиссий, рабочих, творческих, экспертных групп различного уровня	1000

9.9.4. Для заместителя директора по АХР (выплачивается ежемесячно по результатам предыдущего учебного года, в соответствии с показателями эффективного контракта, на основании стимулирующих выплат директору)

Показатели	Критерии	Размер, рублей
Создание условий для осуществления образовательного процесса	Организация системы работы по благоустройству территории школы в соответствии с установленными нормами	500
Эффективность управленческой деятельности	Организация работы по проведению конкурсов, аукционов по закупкам товаров, отсутствие нарушений	500
	Организация эффективной работы по реализации федеральных и областных программ (дополнительные места, школьный стадион и т.д.)	1500

9.9.5. Для учителей - предметников (выплачивается ежемесячно по результатам предыдущего учебного года, в соответствии с показателями эффективного контракта)

Показатели	Критерии	Размер, рублей
Интенсивность и высокие показатели работы	Высокие результаты ЕГЭ по предмету: при 100% успеваемости за каждого обучающегося - набравшего количество баллов выше среднегородского показателя до 80 баллов - набравшего более 80 баллов - поучившего медаль «За особые успехи в учении» и набравшего не менее 80 баллов	200
		300
		500
	Высокие результаты ОГЭ (ГВЭ) по предмету: при 100% успеваемости, за каждого обучающегося, сдавшего экзамен на «4» и «5»	300
За качество выполняемых работ	Положительная динамика качества знаний (доля «4» и «5») учащихся 2 - 11 классов по преподаваемым предметам по сравнению с прошлым учебным годом: не менее 5% при 100% успеваемости	500
	Высокие результаты ВПР: при 100% успеваемости доля обучающихся на «4» и «5» выше среднегородских (насчитывается по каждому преподаваемому предмету, по параллели для 5 – 10 классов, по классу для	1000

	4-х классов)	
	Качественная подготовка учащихся к школьной НПК (победители, призёры)	500
	Качественная подготовка обучающихся к участию в городских интеллектуальных, творческих конкурсах, НПК (победители, призёры)	1000
	Качественная подготовка учащихся к муниципальному туру Всероссийской Олимпиады школьников: - за каждого победителя; - за каждого призёра	1000 500
	Высокие результаты административных контрольных работ: высокий и средний уровень демонстрируют не менее 60% обучающихся	500
Премияльные выплаты по итогам работы	Результативное участие в ведомственных профессиональных конкурсах (не ниже регионального уровня) победитель, призёр	2500
	Представление опыта педагогической работы на уровне города, области	500 1000
	Эффективная работа с детьми с ОВЗ, находящимися в «трудной жизненной ситуации», «группы риска» (отсутствие неуспевающих, состоящих на всех видах учета)	500
	Эффективная работа военно-патриотического клуба (кол-во детей 45 человек, участие в 10 городских и областных мероприятиях)	1000

9.9.6. Для классных руководителей (выплачивается ежемесячно по результатам предыдущего учебного года, в соответствии с показателями эффективного контракта)

Показатели	Критерии	Размер, рублей
За качество выполняемых работ	Победители, призёры городских проектов	1000
	Победители, призёры школьных проектов	500
	Эффективная работа классного руководителя по повышению успеваемости и учебной мотивации: доля обучающихся на «4» и	500

9.9.7. Для педагога – психолога, учителя - логопеда, в соответствии с показателями эффективного контракта, на основании аналитических справок заместителей директора

Показатели	Критерии	Размер, рублей
За качество	Активное участие в работе в ЕОК	500

выполняемых работ	Эффективная работа с детьми с ОВЗ, находящимися в «трудной жизненной ситуации», «группы риска»	1000
	Эффективная работа школьного ПМПк	500
	Методическая работа на уровне школы и города	500
	Ведение мониторингов результативности (речевые карты, индивидуальные карты развития)	1000

9.9.8. Для заведующего библиотекой в соответствии с показателями эффективного контракта, на основании аналитических справок заместителей директора

Показатели	Критерии	Размер, рублей
За качество выполняемых работ	За систематическое, качественное проведение библиотечных уроков.	1000
	За оформление тематических выставок.	500
	За качественное планирование	1000
	За организацию работы библиотеки в качестве информационно- образовательного центра.	3000
	Создание условий для 100% обеспеченности учебниками	2000

9.9.9. Для педагогов дополнительного образования в соответствии с показателями эффективного контракта, на основании аналитических справок заместителей директора

Показатели	Критерии	Размер, рублей
За качество выполняемых работ	Участие и результаты участия учеников на конкурсах, соревнованиях и др. (за ученика): – индивидуальное участие в ведомственных федеральных, региональных конкурсах, соревнованиях;	500
	– индивидуальное участие в ведомственных муниципальных соревнованиях, конкурсах;	50
	– призовые места в ведомственных федеральных, региональных конкурсах, соревнованиях и др.;	2000
	– призовые места в ведомственных муниципальных конкурсах, соревнованиях	1000
	За оформление тематических выставок	500

9.10. Показатели (критерии) оценки эффективности труда в целях

премирования (выплачивается единовременно, 1 раз в четверть или ежемесячно на основании аналитических справок руководителей школьных методических объединений, заместителей директора)

9.10.1. Для учителей – предметников

Единовременно (если критерий отсутствует в эффективном контракте):

Показатели	Критерии	Размер, рублей
Качество выполняемых работ	Положительная динамика качества знаний (доля «4» и «5») учащихся 2 - 11 классов по преподаваемым предметам по сравнению с прошлым учебным годом: не менее 5% при 100% успеваемости	500
Интенсивность и высокие результаты	Качественная подготовка учащихся к НПК: - за каждого победителя и призера городской уровень:	500
	- за каждого победителя и призёра областной уровень:	1000
	- за каждого победителя и призёра РФ	2000
	Качественная подготовка учащихся к муниципальному туру Всероссийской олимпиады школьников за каждого победителя и призёра: - городской уровень - областной уровень - всероссийский уровень	1000 2000 3000
Интенсивность и высокие результаты	Подготовка учащихся к выполнению норм ГТО: за каждого ученика, получившего значок: золотой	300
	серебряный	200
	бронзовый	100
Интенсивность и высокие результаты	Участие в ведомственных профессиональных конкурсах: - победитель или призёр городского уровня;	3000
	- участник областного уровня	3000
	- победитель или призёр областного уровня	5000
За качество выполняемых работ	Качественная подготовка обучающихся к участию в городских интеллектуальных, творческих конкурсах (победители, призёры).	1000
	Качественная подготовка обучающихся к участию в городских спортивных соревнованиях: за победителя и призёра (команду)	1000

	Высокие результаты административных контрольных работ: высокий и средний уровень демонстрируют не менее 60% обучающихся	500
	Высокие результаты ВПР: при 100% успеваемости доля обучающихся на «4» и «5» выше среднегородских показателей	1000
Премияльные выплаты по итогам работы	Представление опыта педагогической работы на уровне города, области	1000
	Методическая работа на уровне школы и города	500
	Организация и проведение школьных мероприятий по внеурочной деятельности	500
	Организация мероприятий внеурочной деятельности в выходные и праздничные дни	500
	Организация сопровождение обучающихся при поездках на интеллектуальные и творческие конкурсы (1 поездка)	100
	Участие в организации и проведении городских мероприятий, проводимых на базе школы	200
	За работу по микрорайону	500
	За успешную реализацию не менее 2 мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся перенести в кл. рук.	1000

9.10.2. Для классных руководителей. Ежемесячно (если критерий отсутствует в эффективном контракте):

Показатели	Критерии	Размер, рублей
Интенсивность и высокие показатели работы	Эффективная работа по организации питания обучающихся класса: охват 100% (по итогам четверти)	500
Премияльные выплаты по итогам работы	Участие классного коллектива в социальных проектах на уровне города	500

Единовременно (если критерий отсутствует в эффективном контракте):

Показатели	Критерии	Размер, рублей
Интенсивность и высокие показатели работы	Победа классного коллектива в отдельном конкурсе городских социальных проектах	1000

За качество выполняемых работ	Эффективная работа с детьми с ОВЗ, находящимися в «трудной жизненной ситуации», «группы риска»	500
Премииальные выплаты по итогам работы	Организация участия обучающихся в мероприятиях по профориентации	300
	Проведение социально-психологического тестирования	500
	Успешная организация (не менее 2 мероприятий) физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с обучающимися	500

9.10.2. Для педагога – психолога, учителя – логопеда, на основании аналитических справок заместителей директора

Единовременно (если критерий отсутствует в эффективном контракте):

Показатели	Критерии	Размер, рублей
Интенсивность и высокие показатели работы	Эффективная работа школьного ПМПк	500
За качество выполняемых работ	За результативность коррекционно – развивающей работы с обучающимися	500
Премииальные выплаты по итогам работы	Методическая работа на уровне школы и города	500
	Организация и проведение школьных мероприятий по внеурочной деятельности	500

9.10.4. Для заведующего библиотекой на основании аналитических справок заместителей директора

Показатели	Критерии	Размер, рублей
Интенсивность и высокие показатели работы	За планирование комплектования библиотечного фонда.	1000
	За организацию работы библиотеки в качестве информационно-образовательного центра.	3000
За качество выполняемых работ	Разработан и реализован в полном объеме план работы библиотеки по культурному развитию личности, продвижению чтения, поддержке интереса к литературе, к развитию словесности и формированию информационной культуры, освоению инновационных технологий, методов и форм библиотечно-информационной деятельности.	1000
Премииальные выплаты по итогам работы	Создание условия 100% обеспеченности учебниками	2000

	Организация и проведение школьных мероприятий по внеурочной деятельности	500
--	--	-----

9.10.5. Для педагогов дополнительного образования на основании аналитических справок заместителей директора **Единовременно по итогам четверти (ноябрь, январь, апрель, июнь)** (если критерий отсутствует в эффективном контракте):

Показатели	Критерии	Размер, рублей
Интенсивность и высокие показатели работы	Участие и результаты участия учеников на конкурсах, соревнованиях и др (за ученика):	
	– индивидуальное участие в ведомственных федеральных, региональных конкурсах, соревнованиях;	500
	– индивидуальное участие в ведомственных муниципальных соревнованиях, конкурсах;	50
	– призовые места в ведомственных федеральных, региональных конкурсах, соревнованиях и др.;	2000
	– призовые места в ведомственных муниципальных конкурсах, соревнованиях.	1000
За качество выполняемых работ	Сохранность контингента	500
Премияльные выплаты по итогам работы	Организация и проведение школьных мероприятий по внеурочной деятельности	500

9.10.6. Для секретаря (ежемесячно):

Показатели	Критерий	Размер, рублей
Интенсивность и высокие показатели работы	Организация питания учащихся	2000
	За организацию учета военнообязанных.	1500
	За работу с пенсионным фондом, своевременное оформление документов.	2000

9.10.7. Для младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, сторож, дворник, рабочий по обслуживанию здания, гардеробщик, техник-электрик) (ежемесячно):

Показатели	Критерий	Размер, рублей
Интенсивность и высокие показатели работы	Проведение генеральных уборок, в т. ч. мытье окон, их утепление	1500
	Выполнение ремонтных работ	2500

Качество выполняемых работ	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1000
Премииальные выплаты по итогам работы	За работу с синтетическими моющими средствами.	1000

9.10.8. Для заместителя директора по АХР (Единовременно, по итогам проверок)

Показатели	Критерии	Сумма
Соблюдение законодательства в сфере организации образовательного процесса	Отсутствие нарушений действующего законодательства и муниципальных правовых актов в деятельности образовательного учреждения (по итогам проверок)	500
Создание условий для осуществления образовательного процесса	Готовность учреждения к новому учебному году в день приемки межведомственной комиссии, отсутствие предписаний.	2500
	Отсутствие нарушений требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие Предписаний органов государственного надзора (по результатам проверок, единовременно)	1500

9.10.9. Для всех работников школы (ежемесячно):

Показатели	Критерии	Размер, рублей
За стаж непрерывной работы, выслугу лет	устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования: при выслуге лет от 5 до 10 лет при выслуге лет от 10 - 20 лет при выслуге лет свыше 20 лет	100
		150
		200

9.10.10. Для всех работников школы (единовременно):

Показатели	Критерии	Размер, рублей
Инициатива и творчество	За участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработку и апробацию авторских программ.	3000
	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.	1500
Выполнение важных работ	Проведение ремонтных работ в кабинете к началу учебного года	1500

9.11. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя ОУ применяется единовременное премирование работников образовательных учреждений:

- при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки РФ- 1000 рублей;
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ- 2000 рублей;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области- 1000 рублей;
- при награждении Почетной грамотой Главы муниципального образования – 500 рублей;
- в связи с государственными праздниками и юбилейными датами (50, 55, 60, и последующими кратными 5 лет со дня рождения - 3000 рублей), юбилейными датами образовательной организации (Школы);
- при увольнении при условии выполнения показателей эффективного контракта - 3000 рублей;
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости- 3000 рублей;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - 5000 рублей.

9.12. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда, работникам может оказываться **материальная помощь**. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, являющиеся одной из форм социальной поддержки работников школы. Основанием для оказания материальной помощи может служить:

- заключение брака (основание - копия свидетельства о заключении брака) 3000 рублей;
- рождение ребенка (основание - копия свидетельства о рождении) 3000 рублей;
- смерть и похороны близких родственников (родители, дети, супруги), (основание - копия свидетельства о смерти) 5000 рублей;
- продолжительная болезнь, проведение платных оперативных вмешательств медицинского характера работнику, стоимостью, превышающей 50% средней заработной платы работника (основание - выписка из истории болезни и копии документа, подтверждающего оплату оперативного вмешательства) 3000 рублей;
- приобретение для работника учреждения либо его близких родственников (родителей, супруга, детей) в течение одного месяца дорогостоящих медикаментов на сумму, превышающую 50% средней заработной платы работника (основание - копии назначения врача и товарных чеков, подтверждающих приобретение медикаментов) 3000 рублей;
- чрезвычайные обстоятельства (причинение ущерба имуществу работника в результате пожара, кражи) (основание - копии постановления о возбуждении уголовного дела или копии акта о пожаре) 3000 рублей;
- трудная жизненная ситуация (основание - наличие поясняющих документов) 1000 рублей;
- прекращение трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности (основание - медицинское заключение) 5000 рублей;
- прекращение трудового договора в связи с выходом на пенсию (при условии выполнения показателей эффективного контракта) 3000 рублей.

Заявление об оказании материальной помощи работником учреждения должно быть предоставлено в течение трёх месяцев с момента возникновения ситуации, являющейся причиной обращения за материальной помощью. К заявлению прилагаются подтверждающие или пояснительные документы.

Решение об оказании материальной помощи принимается на комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и утверждается приказом директора школы.

Работник школы имеет право на получение материальной помощи не более одного раза в год. Работникам, работающим по совместительству, материальная помощь выплачивается по основному месту работы.

Материальная помощь не оказывается работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

10. Заключительные положения

10.1. В случае возникновения спора между сторонами, он подлежит урегулированию путём непосредственных переговоров между работником и руководителем.

10.2. В случае не достижения согласия путём переговоров между работником и руководителем ОУ, спор подлежит разрешению в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.