

ПРИНЯТО

решением педагогического совета
МБОУ СОШ №256

Протокол № 5 от «10» 04 2020 г.



Настоящее Положение является неотъемлемой частью Устава
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №256
городского округа ЗАТО Фокино»

ПОЛОЖЕНИЕ

**«Об оплате труда работников Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная
школа №256 городского округа ЗАТО Фокино»**

Принято общим собранием
трудоу коллектива
МБОУ СОШ №256
Протокол № от 10.04. 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

«Об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №256 городского округа ЗАТО Фокино»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №256 городского округа ЗАТО Фокино» (далее - Положение) разработано на основании Закона Приморского края от 25.04.2013 № 188-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края», Постановления администрации городского округа ЗАТО город Фокино от 01.02.2019 №124-па, Постановления администрации городского округа ЗАТО город Фокино от 01.02.2019 №124-па «О внесении изменений в постановление администрации городского округа ЗАТО город Фокино от 25.12.2014 №2878-па, с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол № 11).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №256 городского округа ЗАТО Фокино» (далее - ОУ).

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников ОУ (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. 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.

1.5. Оплата труда работников ОУ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Зарплата работника ОУ предельными размерами не ограничивается.

1.7. Системы оплаты труда в ОУ устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

1.8. Размеры окладов работников ОУ устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.9. При увеличении (индексации) окладов работников ОУ их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников ОУ.

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда работников ОУ включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Система оплаты труда работников установлена с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- ЕКС;
- настоящего Положения;
- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Методических рекомендаций.

2.2. Размеры окладов работников ОУ устанавливаются руководителем ОУ по

квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, в том числе согласно приложению настоящего положения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2.1. К окладам работников по ПКГ руководителем ОУ могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты: повышающий коэффициент за квалификационную категорию, повышающий коэффициент за специфику работы в ОУ, повышающий коэффициент за выслугу лет, повышающий коэффициент за уровень образования.

2.2.2. Размеры окладов работников учреждений устанавливаются:

- по должностям работников образования на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- общеотраслевых профессий рабочих на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального

развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов к окладам педагогических работников.

2.3.1. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику работы в ОУ;
- повышающий коэффициент за выслугу лет (стаж работы в образовательном учреждении).

2.3.2. К окладам педагогических работников ОУ, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

Категория	Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по группе должностей педагогических работников
Первая квалификационная категория	0,10
Высшая квалификационная категория	0,15

При установлении повышающего коэффициента за квалификационную категорию, квалификационная категория учитывается при работе педагогических работников в должности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Квалификационная категория, установленная по должностям «преподаватель», «учитель», учитывается независимо от преподаваемого предмета.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня квалификации работника требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.

В случае непредставления специалистом, имеющим квалификационную категорию, квалификационной документации в аттестационную комиссию в

установленные нормативными документами сроки по уважительным причинам (временная нетрудоспособность, командировка, другие объективные причины), руководитель учреждения образования вправе принять решение о сохранении специалисту повышающего коэффициента за квалификационную категорию на срок, не более трех месяцев с даты окончания срока действия квалификационной категории.

2.3.3. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику выполняемой работы в ОУ:

Выполняемая работа	Повышающие коэффициенты за специфику выполняемой работы по группе должностей педагогических работников
за реализацию образовательной программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов или профильного обучения	0,15
за реализацию специальной (адаптированной) образовательной программы, в группах компенсационного обучения	0,20
за реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану	0,20

2.3.4. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы в образовательных организациях, рассчитываемый следующим образом:

- от 3 лет – 0,03 и дополнительно по 0,01 за каждый следующий год работы, но не более 0,10 за весь период работы.

В стаж работы педагогических работников, дающий право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, засчитывается время работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях.

2.3.5. К окладам прочих работников (кроме педагогических работников), установленным по ПКГ, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за уровень образования;

- повышающий коэффициент за выслугу лет.

2.3.6. К окладам прочих работников (кроме педагогических работников) ОУ, установленным по ПКГ, может применяться (если должность это предусматривает), повышающий коэффициент за уровень образования:

Образование	Повышающие коэффициенты за уровень образования по группе должностей работников учреждений
Среднее профессиональное образование	0,03
Высшее профессиональное образование	0,056

2.3.7. К окладам прочих работников (кроме педагогических работников), установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы:

Стаж работы	Повышающие коэффициенты за выслугу лет
от 1-го до 5-ти лет	0,1
от 5-ти до 10-ти лет	0,15
от 10-ти до 15-ти лет	0,2
свыше 15-ти лет	0,3

В стаж работы прочих работников (кроме педагогических работников), дающий право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, засчитывается время работы в государственных и муниципальных учреждениях, в органах исполнительной власти, время государственной, военной службы.

2.3.8. При применении к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$$P_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum ПК,$$

где:

P_{op} – размер оклада работника;

$O_{пкг}$ – оклад работника по ПКГ;

$\sum ПК$ - суммы повышающих коэффициентов.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, от квалификационной категории, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения

аттестационной комиссией;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);

- при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

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, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.5. Порядок и условия установления компенсационных выплат:

2.5.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в ОУ, утвержденными администрацией городского округа ЗАТО город Фокино.

2.5.2. Работникам ОУ устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым с вредными и (или) опасными 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).

2.5.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.5.4. Выплата работникам ОУ, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Конкретные размеры доплат работникам, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальная величина доплаты не может быть меньше четырех процентов оклада.

Руководитель ОУ принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

При признании по итогам специальной оценки условий труда рабочего места безопасным, указанная выплата не производится.

Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

2.5.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам ОУ выплачиваются в порядке и размере, установленном действующим законодательством:

- районный коэффициент к заработной плате – 20-ти %;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10-ти % по истечении первого года работы, с увеличением на 10-ти процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30-ти процентов заработка;
- процентная надбавка к заработной плате в размере 10-ти % за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30-ти процентов заработка.

2.5.6. За работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с производственным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты (в соответствии со статьей 149 ТК РФ):

2.5.6.1. Учителям с учетом учебной нагрузки устанавливается доплата за проверку тетрадей в следующих размерах:

- 1-4-ые классы - 10-ти % к окладу (Рор);
- по русскому языку и литературе – 15-ти % к окладу (Рор);
- по математике и иностранному языку – 10-ти % к окладу (Рор).

2.5.6.2. Учителям и другим педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими устанавливается доплата в размере 500 рублей.

2.5.6.3. Учителям и другим педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководителя, производится доплата в размере 2000 рублей за 1 класс с наполняемостью 25 и более учащихся в общеобразовательном учреждении. Если наполняемость учащихся в классе меньше нормативной, расчет доплаты производится пропорционально фактическому числу учащихся.

2.5.7. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей) - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также специфики работы, связанной с вредными и (или) опасными для здоровья и иными особыми условиями труда.

2.5.8. Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22-х часов до 06-ти часов) составляет 35 процентов оклада рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

2.5.9. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат:

2.6.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом в пределах фонда оплаты труда работников ОУ, формируемого за счет бюджетных средств с учетом утверждаемых руководителем организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников ОУ, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат в ОУ, утвержденным администрацией городского округа ЗАТО город Фокино.

2.6.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются как в абсолютных значениях, так и в процентах к окладу по ПКГ (окладу с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставке заработной платы.

2.6.3. В целях поощрения за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

2.6.4. Выплаты за высокие результаты работы.

Работникам ОУ устанавливается надбавка за высокие результаты работы.

2.6.4.1. При установлении надбавки за высокие результаты работы могут учитываться:

- применение в работе инновационных методов обучения;

- участие в реализации отраслевых программ, проектов;
- выполнение особо важных или срочных работ;
- сложность выполняемых работ;
- большой объем работ за относительно меньший интервал времени;
- степень самостоятельности и ответственности.

2.6.4.2. В связи с присвоением ученой степени, почетного звания работникам рекомендуется устанавливать доплату:

- за наличие ученой степени кандидата наук при условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения – 3-х % оклада;
- за наличие почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник образования», «Отличник народного образования»; «Почетный работник образования»; отраслевые почетные нагрудные знаки – 3-х % оклада.

Доплата за почетное звание производится только по основной должности. При наличии у работника двух и более почетных званий доплата производится по одному из них.

2.6.5. Выплаты за качество выполняемых работ.

Работникам ОУ устанавливается надбавка за качество выполняемых работ.

При установлении надбавки за качество выполняемых работ могут учитываться:

- отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания образовательных услуг;
- обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- оперативное и качественное выполнение заданий руководителя учреждения.

2.6.6. Премии по итогам работы.

Работникам ОУ за общие результаты труда может быть выплачена премия по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также в связи с юбилейными датами и профессиональным праздником.

Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы.

При премировании по итогам работы за определенный период могут учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации.

2.6.7. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, подчиненным руководителю непосредственно.

3. Порядок формирования фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников ОУ формируется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных отраслевому органу, законом о краевом бюджете и бюджете городского округа ЗАТО Фокино на соответствующий календарный год.

3.2. Фонд оплаты труда работников ОУ формируется исходя из штатной численности работников ОУ, утвержденной в установленном порядке, и предусмотренных настоящим положением выплат в пределах доведенных учреждению лимитов бюджетных обязательств по расходам на оплату труда.

3.3. Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников ОУ должна составлять не менее 30%.

4. Оказание материальной помощи работникам ОУ

4.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам ОУ может быть

оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

4.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель ОУ на основании письменного заявления работника.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

Работникам учреждения в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера устанавливаются следующие выплаты:

5.1. Выплата за качество и высокие результаты работ:

Категория получателя	Виды оплаты и надбавок стимулирующего характера	Размер выплат
Педагогическим работникам и сотрудникам школы	Работа, не входящая в круг основных обязанностей (за расширение функциональных обязанностей):	
	-школьное телевидение;	до 3.000
	-работа пилотных площадок;	до 4.000
	-организация издания школьной газеты;	до 3.500
	-организация работы научно-методического кабинета;	до 3.000
	-организация работы развивающего центра «Дошколенок»;	до 4.000
	-ведение протоколов педсоветов, производственных совещаний, документов по организации СЭП, по охране труда;	до 2000
	-организация работы школьного сайта, редактирование материалов школьного сайта;	до 2.500
	-техническое обслуживание школьных компьютеров, школьной локальной сети, программного обеспечения компьютеров;	до 6.000
	-работа учителей-предметников по организации	до 3.000

	<p>и проведению внеклассных школьных мероприятий;</p> <p>-руководство работой предметными методическими объединениями учителей;</p> <p>-заведование учебными кабинетами-лабораториями;</p> <p>-работа по информатизации школы.</p> <p>-подготовка призеров олимпиад и конкурсов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • городских. • краевых, • российских, международных, региональных. <p>- организация и проведение научно-практических и методических мероприятий, имеющих образовательную направленность (конференций, городских семинаров, педагогических чтений, мастер-классов и др.);</p> <p>- подготовка и обеспечение участия учащихся и учителей в проектной деятельности, в научных конференциях, концертах, выставках и других мероприятиях методической и творческой направленности за пределами расписания занятий;</p> <p>- за подготовку учащихся к итоговой и промежуточной аттестации во внеурочное время;</p> <p>-за высокие результаты учащихся в итоговой и промежуточной аттестации;</p> <p>- выплата молодому специалисту в первый год работы</p>	<p>до 1000</p> <p>500</p> <p>до 3.000</p> <p>до 1.500 до 2.000 до 3.000</p> <p>до 3.000</p> <p>из расчета 250 руб/час</p> <p>из расчета 250 руб/час</p> <p>до 5.000</p> <p>10.000</p>
Библиотекарю	<p>Высокая читательская активность;</p> <p>-участие в школьных, городских и краевых мероприятиях;</p> <p>-высокое качество работы по обеспечению</p>	<p>По итогам года до 10.000</p>

	<p>учебного процесса необходимой литературой;</p> <ul style="list-style-type: none"> -высокое качество проведения внеклассных мероприятий, библиотечных уроков; -оформление тематических выставок; -пропаганда чтения как формы культурного досуга; -обобщение и распространение собственного опыта; -выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей. 	(при наличии средств)
Секретарю – делопроизводителю	<p>Отсутствие замечаний в ходе проверок;</p> <ul style="list-style-type: none"> -высокое качество ведения статистической отчетности, архива; -отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родителей; -выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей; -высокий уровень исполнительской дисциплины. 	По итогам года до 10.000 (при наличии средств)
Работникам школы (техперсонал)	<p>Высокое качество выполнения работ по благоустройству здания и территории школы;</p> <ul style="list-style-type: none"> -высокое качество выполнения работ по уборке помещений; -оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок; -качественное санитарное состояние прилегающей территории школы; -подготовка школы к новому учебному году; -выполнение общественно-значимых дел; -соблюдение пропускного режима. 	По итогам года до 10.000 (при наличии средств)
Классному руководителю	<ul style="list-style-type: none"> - проведение походов и экскурсий; -качественная подготовка внеклассных мероприятий с классным коллективом; - подготовка пакета документов по классному руководству; - за высокую результативность работы с детьми «группы риска», «трудными», слабоуспевающими учащимися; -подготовка документации в выпускных классах. 	до 3.000

5.2. Выплаты за высокие результаты работы:

Категория получателя	Основание для премирования	Размер выплат
Заместителям	Интенсивность работы:	До 100%

директора	<ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно – воспитательного процесса; - организация педпрофильного и профильного обучения; - качественное методическое сопровождение учебно-воспитательного процесса; - качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (методический совет, органы ученического самоуправления и др.); - высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации; - подготовка и обеспечение участия учащихся и учителей в проектной деятельности, в научных конференциях, концертах; - высокое качество организации и проведения школьных воспитательных мероприятий; - организация различных форм внеклассной и внешкольной воспитательной работы; - высокое качество работы по формированию и сохранению благоприятного климата в школе; - организация общественно – значимой деятельности обучающихся; - отсутствие правонарушений. 	(от оклада)
Заместителю директора по АХЧ	<p>Интенсивность работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы; - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; - активное участие в подготовке школы к новому учебному году; - качественная работа по учету и сохранности материальных ценностей; - отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов; - качественное содержание оргтехники, своевременный ремонт; - организация и проведение субботников. 	До 100% (от оклада)

5.3. В течение учебного года возможна отмена выплат стимулирующего характера или уменьшение её размера при:

- нарушении Трудового Кодекса Российской Федерации;

- нарушении статей Закона Российской Федерации «Об образовании в РФ», в том числе и в части всеобщего, Устава образовательного учреждения;
- не обеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- нарушении исполнительской дисциплины (несвоевременное выполнение поручений, приказов, распоряжений администрации школы, несвоевременной сдачи отчетов, оформления документов и др.);
- при наличии обоснованных жалоб родителей.

6. Заключительные положения.

6.1. Настоящее положение вступает в силу с даты его введения, указанной в приказе директора ОУ, и действует до момента его изменения или отмены.

6.2. Вопросы выплаты премий и материального стимулирования работников ОУ, не урегулированные настоящим положением, разрешаются в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации и другими нормативно – правовыми актами трудового законодательства.

В настоящей журнале
протокола заседания
Курского областного
института педагогического
образования
прошито и
подписано 18
страниц
Маринова И.В.

