****

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОМПЕНСАЦИОННЫХ,**

**СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ И ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ**

**МБОУ ТРУНОВСКОЙ СОШ**

**1. Общие положения**

1. Настоящееположениеразработано в соответствии с Трудовым и Налоговым Кодексами Российской Федерации, Федеральным законом Nº 273-Ф3 от 29.12.2012
«Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 28 декабря 2024 года, Уставом общеобразовательной организации, Коллективным договором, Постановлением Правительства Орловской области от 12 августа 2011 года № 267 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Орловской области» с изменениями от 19.07.2022 года, Положением об оплате труда МБОУ Труновской средней общеобразовательной школы, и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2. Данная система устанавливает виды, условия и размеры компенсационных, стимулирующих выплат и премирования всех работников Муниципального бюджетного общеобразовательногоучреждения Труновской средняяобщеобразовательнаяшколы в соответствии со штатным расписанием.

3. Настоящее Положение вводится в целях стимулирования труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Труновской средней общеобразовательной школы в улучшении производственных и экономических результатов деятельности, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, а также социальной поддержке и предусматривает порядок установления стимулирующих и компенсационных выплат работникам муниципального общеобразовательного учреждения.

4. В этих целях применяются следующие виды выплат:

 – стимулирующие выплаты;

 – компенсационные выплаты;

- материальная помощь.

5. Основанием для установления стимулирующих, материальных и компенсационных выплат работникам муниципального общеобразовательного учреждения является решение комиссии по определению стимулирующих и компенсационных выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Труновской средней общеобразовательной школы.

6. Премирование работников по результатам их труда является правом, а не обязанностью администрации школы и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательной организации и прочих факторов.

 **2. Выплаты компенсационного характера**

* 1. Компенсационные выплаты работникам Муниципального бюджетного общеобразовательногоучреждения Труновской СОШ изчисла педагогического,административного,учебно-вспомогательного,обслуживающегоперсонала осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.
	2. Выплатыкомпенсационногохарактераустанавливаютсякставкам(должностным окладам) в процентах или абсолютных размерах.
	3. Выплатыкомпенсационногохарактера,установленныевпроцентномотношении, применяются к ставке (должностному окладу) и определяются по следующей формуле:

К =О xКpi, где:

К-компенсационныевыплаты;

О-базоваяставказанормучасовпедагогическойработывнеделюилидолжностной оклад;

Кpi-компенсационныйкоэффициентпокаждомувиду,размерыкоторыхприведеныв пунктах 5- 10 настоящего приложения.

* 1. Вслучаеприменениякоэффициентовподвумиболееоснованиям,используется сумма указанных коэффициентов.
	2. Конкретные размеры выплат, условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащие нормы трудового права.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительногооргана работников образовательной организации

* 1. Руководительорганизациипроводитаттестациюрабочихместпоусловиямтрудав порядке, установленном трудовым законодательством.
	2. Квыплатамкомпенсационногохарактераотносятся:
1. выплатызаработусвреднымии(или)опаснымииинымиособыми условиямитруда;
2. выплатызаработувночноевремя;
3. выплатызаработуввыходныеинерабочиепраздничныедни
4. доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличениеобъемавыполняемыхработ,выполнениеобязанностейвременноотсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в том числе:

а) проверку тетрадей и письменных работ;

б)обслуживаниевычислительнойтехники;

в) заведование кабинетами, отделами, лабораториями, учебно-опытными участками,

г) организацию учебно-воспитательного процесса и административно-хозяйственной деятельности в начальной общеобразовательной школе;

д)организациютрудового,учебно-производственногообучения,общественно-

полезного производительного труда, профессиональной ориентации обучающихся и воспитанников;

е)руководствоучебно-консультационнымипунктами,интернатамипришколе;

ж) руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;

з)проведениевнекласснойработыпо физвоспитанию;

и) организацию работы библиотеки (при отсутствиидолжности

заведующего библиотекой, библиотекаря);

к)работусбиблиотечнымфондомшкольныхучебников;

л) ведение делопроизводства;

м)руководствоподсобнымсельскимхозяйством;

н)заведованиехозяйством(приотсутствиидолжностизаведующегохозяйством); о) выполнение обязанностей лаборанта (при отсутствии должности лаборанта);п) другие условия, требующие компенсационных выплат.

* 1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику образовательногоучрежденияприсовмещенииимпрофессий(должностей).Размердоплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.
	2. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличениеобъемавыполняемыхработ,выполнениеобязанностейвременноотсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.
	3. Условияиразмерывыплаткомпенсационногохарактера(отставки(оклада) заработной платы):

Таблица1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Видыработ | Компенсационныйкоэффициент |
| 10.1 | Свреднымии(или)опасными условиямитруда | до 12% |
| 10.2 | Заработувночное время | вразмередо40%отставки(оклада)заработнойплаты; |
| 10.3 | Заработуввыходныеипраздничныедни сверхурочную работу - | Всоответствиисост.153ТКРФ в размерах, не менее установленных статьей 152 Трудового кодекса РоссийскойФедерации |
| 10.4 | Запроверкуписьменных работ в1– 4 классах | 10 % при наполняемости класса 14 и более учащихся; в классах с меньшейнаполняемостьювыплаты производить пропорционально количествуучащихсяиколичествучасов |
| 10.5 | Запроверкуписьменныхработпорусскому языку и литературе в 5 – 11 классах | 15 % при наполняемости класса 14 и более учащихся; в классах с меньшейнаполняемостьювыплаты производить пропорциональноколичествуучащихсяиколичеству часов |
| 10.6 | За проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению | 10% при наполняемости класса 14 более учащихся; в классах с меньшей наполняемостью выплаты производить пропорционально количеству учащихся и количествуЧасов |
| 10.7 | Проверкапрочихтетрадей | 5% при наполняемости класса 14 и более учащихся; в классах с меньшейнаполняемостьювыплаты производить пропорционально количествуучащихсяиколичествучасов |
| 10.8 | Зазаведованиекабинетами,мастерскими | от1до10%взависимостиотоснащенностикабинета |
| 10.9 | Зазаведованиеучебно-опытными участками | от1до15%взависимости отплощадиучастка |
| 10.10 | Заобслуживаниевычислительной техники | от1до50%взависимости отоснащенностикласса |
| 10.11 | Заруководствошкольнымметодическимобъединением | от5 до10%взависимостиот составаМО |
| 10.12 | Заруководстворайоннымметодическимобъединением | до 15% |
| 10.13 | Заработусдвухкласснымклассомкомплектом | 30% при наполняемости класса- комплекта 14 и более учащихся; в классах с меньшей наполняемостью выплаты производить пропорционально количествуучащихсяиколичествучасов |
| 10.14 | Заисполнениеобязанностей руководителяпрофкома | от5 до15% взависимостиот числачленов профсоюза |
| 10.15 | Заисполнениеобязанностей лаборантаучителямхимиии физики | от1 до5%взависимостиотколичестваучащихся |
| 10.16 | Завыполнениеобязанностейинспекторапо охране прав детства | от 1 до20%в зависимости от количествасемей,стоящихнавнутришкольномучете |
| 10.17 | Заведениеделопроизводства | от1до50%взависимостиотобъемаработ |
| 10.18 | Засоставлениеотчетностипо питанию | от1до50%взависимостиотобъемаработ |
| 10.19 | Завыполнениеотдельных специальныхзаданий | взависимостиотличноговкладаврезультатытруда |
| 10.20 | Заработус библиотечнымфондомучебников | от1до20%взависимостиотколичествабиблиотечногофонда |
| 10.21 | Запроведениевнекласснойработыпо физвоспитанию | от1до20%взависимости отколичествазапланированных мероприятий |
| 10.22 | Заисполнениеобязанностей дворника,соблюдениечистотыипорядкавокругшколы | от1до80%взависимостиотобъемаработ |
| 10.23 | Засовмещениепрофессий(должностей);за расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников | Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора сучетом содержания или объема дополнительной работы. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 10.24 | Заработусдетьми сОВЗ | от0,15 до0,20взависимостиотколичестваучащихся |
| 10.25 | Заруководствошкольногомузея, школьного театра, спортивного клуба | от0,10 до0,30взависимостиотобъемаработ |
| 10.26 | Заведениепротоколовсовещаний,педагогическогосовета | от0,10 до0,20взависимостиотобъемаработ |
| 10.27 | Засоставлениерасписания | от0,10до0,30взависимости отобъемаработ |
| 10.28 | Заработувразновозрастныхгруппах | от0,01до0,20взависимостиотколичествавоспитанников |
| 10.29 | Задополнительныйобъемработы,сохранность одежды, контроль за наличием сменной обуви,работусхлоркой | от0,01до0,50взависимостиот объема работ |
| 10.30 | За исполнение сантехнических работ, устранениенеполадоквовнеурочноевремя, сборку мебели, погрузочно-разгрузочныеработы | от0,01до0,50взависимостиот объема работ |
| 10.31 | Запривозпродуктов | от0,01до0,35взависимостиотобъемаработ |
| 10.32 | Ведениеделопроизводства,работасархивнымидокументами | от0,20до0,50взависимости отобъемаработ |
| 10.33 | ПодготовкаданныхперсонифицированногоучетадляПФР | от0,20до0,50взависимости отобъемаработ |
| 10.34 | За выполнение наряду со своей основной работой,обусловленнойтрудовымдоговором, дополнительной работы по другой должности (профессии) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника безосвобожденияотсвоейосновнойработы | от0,01до0,50взависимостиот объема работ |
| 10.35 | За ведение сайта школы, виртуальной школы, порталов и иных электронных сервисов | от 0,20 до 0,50 в зависимости отобъема работ |
| 10.36 | Уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей | от 0,20 до 0,50 в зависимости отобъема работ |
| 10.37 | Ответственным по пожарной безопасности, ГО и ЧС, антитеррористической и дорожной безопасности | от 0,20 до 0,50 в зависимости отобъема работ |

* 1. Размеры выплат компенсационного характера определяются тарификационной комиссией на начало учебного года.
1. **Выплатыстимулирующегохарактера**
	1. К выплатам стимулирующего характера для работников образовательных организаций относятся ежемесячные стимулирующие надбавки, доплаты, разовые поощрительные выплаты (премии) и иные выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.
	2. Размервыплатстимулирующегохарактераработникамможетустанавливатьсякакв абсолютном значении, так и в процентном отношении к тарифной ставке (должностному окладу).
	3. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются в целях повышения социального статуса и профессионального престижа по результатам инновационной деятельности за превышение объемных показателей, сложность, напряженность, высокие достижения в труде, особые условия труда, осуществление методическихикоординационныхфункций,личныйтворческийвкладворганизацию

деятельности образовательной организации, создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся и воспитанников.

* 1. Конкретные виды, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера работникам утверждаются настоящим Положением, утвержденным коллективнымдоговором организации или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организации.
	2. Критериями эффективности деятельности для установления ежемесячных стимулирующих надбавок работникам образовательных организаций являются следующие качественные показатели:

Таблица 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Основание | Пункт | Размервыплатыв процентном отношении к ставке (должностному окладу). |
| Педагогические работники | достижение обучающимися высоких показателейпромежуточнойиитоговой аттестации; | 5.1 | до 50% в зависимостиот количестваобучающихся |
| высокая результативность участия организациив олимпиадах, конкурсахисмотрах муниципального, регионального и федерального уровней; | 5.2 | до 50% в зависимостиот количества проведенных мероприятий ипоказателей |
| высокая эффективность коррекционно- развивающейиреабилитационнойработыс обучающимися, требующими усиленногопедагогическоговнимания; | 5.3. | до 10%в зависимости количестваобучающихся |
| Организация и проведение мероприятий, повышающихавторитетиимиджшколыу обучающихся, родителей, общественности | 5.4. | до 50% в зависимостиот количества проведенныхмероприятийи показателей |
| Зауспешноевыполнениеобязанностей,не входящих в должностные | 5.5. | Взависимостиотобъемаработдо 10% |
| Захорошиерезультатывучебно- воспитательной работе | 5.6 | до 50% в зависимостиотпоказателей |
| Заместители директора по УР,ВР, педагог организатор | высокаяэффективностьорганизацииработ по реализации программы развития организации; | 5.7. | до 50 %в зависимостиот количества проведенных мероприятий ипоказателей |
| высокаяэффективностьразработанныхпрограмм, положений, экономических расчетов и других документов, | 5.8. | до 10%взависимостиот количества |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | способствующих институциализации новой практики работы организации по достижениюсовременныхрезультатовобразования; |  | проведенных мероприятийи показателей |
| качественная организация работы общественныхорганов,участвующихв управлении организацией; | 5.9. | до 10% в зависимостиот количества проведенныхмероприятийи показателей |
| Завхоз,обслуживающий персонал | стабильнокачественноесодержаниепомещений и территории организации в соответствии с требованиями СанПиН, обеспечениебезопасностиобразовательного процесса; | 5.10. | до 10% взависимостиот количества проведенных мероприятий и показателей |
| Высокоекачествоподготовкииорганизации ремонтных работ | 5.12. | В зависимостиобъемаработдо 50% |
| Выполнение дополнительных работ улучшающихэстетическоесостояниешколы и территории | 5.13. | В зависимости объемаработдо10% |
| Зауспешноевыполнениеобязанностей,не входящих в должностные | 5.14. | Взависимостиот объема работ до50% |
| Бухгалтер | Высокое качество и своевременную сдачу годовой, квартальной и месячной отчётности | 5.15 | В зависимости от объема работ до50% |
| Соблюдение финансовой дисциплины | 5.16 | В зависимости от объема работ до50% |
| Своевременная выдача расчётных листов | 5.17 | В зависимости от объема работ до50% |
| Отсутствие замечаний по итогам проверок разного рода | 5.18 | В зависимости от объема работ до50% |
| За своевременное и качественное ведение документации, представление отчетов в вышестоящие организации | 5.19 | В зависимости от объема работ до50% |

Таблица 3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Основание | Пункт | Размервыплаты |
| Зауспешное,качественноевыполнениебольшихобъемовработвкратчайшиесрокис высокими результатами | 6.1. | Взависимостиобъемаработ до 15 000руб |
| Запроявлениетворческойинициативы, самостоятельности и ответственногоотношениякдолжностным обязанностям | 6.2. | Взависимостиобъемаработ до 15 000 руб |
| Забольшойличныйвкладв коллективныерезультатытруда | 6.3 | Взависимостиотпоказателейдо10 000руб |
| Зауспешноевыполнениеособоважныхзаданий,срочных инепредвиденныхработ | 6.4 | Взависимостиобъемаработдо 15 000руб |
| Задополнительнуюработус детьми | 6.5 | Взависимостиобъемаработдо 5000 руб |
| Заработув летнемоздоровительномлагере | 6.6 | Взависимостиобъемаработдо 5000руб |

Премированиеработниковобразовательныхорганизацийтакжепроизводитсявцелях повышенияматериальнойзаинтересованностивдостижениивысокихрезультатоввработеи высокого качества труда. Критериями для установления разовых поощрительных выплат (премий) работникам организации являются следующие качественные показатели:

Таблица4.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Основание | Пункт | Размервыплаты |
| обеспечениесовременногокачестваобщегообразования:* стабильность и рост качества образовательных результатов и их соответствие интеллектуальным и личностным способностям обучающихся в сравнении с предыдущим периодом;
* достижениеобучающимисявысокихпоказателейуспеваемостии общественных презентаций;
* высокие результаты итоговой аттестации по окончании обучающимися организации и других форм внешней независимой оценки качества;
* наличиепризероволимпиад,смотров,конференцийидругихвидов конкурсных соревнований различных уровней;
* наличиесертифицированныхдостиженийколлективовобучающихсяпо результатам творческих конкурсов, фестивалей разных уровней, кроме уровня организации;
 | 7.1. | Взависимости от показателей до 10000руб |
| сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса:сохранение уровня или положительная динамика состояния здоровья обучающихся и воспитанников по результатам мониторингов;высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих технологий;высокая эффективность организации мероприятий, способствующих восстановлению здоровья учащихся;высокая эффективность работы по профилактике вредных привычек; | 7.2. | Взависимости от показателей до 10000руб |
| обеспечение результативности и эффективности воспитательнойработы:повышение уровня сформированности ученического и родительского сообщества класса, группы или творческого объединения учащихся по сравнению с предыдущим периодом;снижение пропусков обучающимися и воспитанниками уроков и занятий без уважительной причины;снижение количества обучающихся и воспитанников, состоящих на учете в организации и комиссии по делам несовершеннолетних;высокий уровень удовлетворенности обучающихся и их родителей отношениями в системах "Учитель - ученик", "Учитель - родитель", условиями образовательного процесса; | 7.3 | Взависимости от показателей до 10000руб |
| обеспечениесовременногокачестваорганизационного,информационно- методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса педагогическими и другими работниками организации:а) высокая эффективность проводимых педагогом уроков (занятий), внеклассных и внешкольных мероприятий с применением современных, в том числе информационных образовательных технологий;б) высокая эффективность педагогического сопровождения творческой, проектной, исследовательской деятельности учащихся, индивидуальных образовательных программ и индивидуальных учебных планов;в)качественнаяразработкаисвоевременноевнедрениепрограмм | 7.4 | Взависимости от показателей до 10000руб |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| сопровождения, рабочих программ и технологических карт реализации государственного стандарта, высокая эффективность выполнения образовательной программы организации;г) высокая эффективность инновационной, опытно- экспериментальной и методической работы организации;д) качественная разработка и своевременное внедрение программ оценки качества образовательного процесса в организации;е) высокая эффективность содержательной деятельности информационного предметного центра, образцовое содержаниекабинета, аудитории;ж) результативность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися и воспитанниками, требующими усиленного педагогического внимания;з) снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;и)высокийуровеньисполнительскойдисциплины:подготовкиотчетов, заполнения журналов, ведения личных дел, посещения организационно-методических мероприятий; |  |  |
| высокий уровень удовлетворенности обучающихся и их родителей отношениями в системах "Учитель - ученик", "Учитель - родитель", условиями образовательного процесса; | 7.5 | Взависимости от показателей до 10000руб |
| представителям учебно-вспомогательного персонала, заведующему хозяйством:а) оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса;б) качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в образовательной организации (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды);в) качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;г)высокоекачествоподготовкииорганизацииремонтныхработ; е) своевременное и качественное представление отчетности;ж)качественноеведениедокументации; | 7.6 | Взависимости от объема работ до 10000 руб |
| заведующемубиблиотекойи библиотекарю:высокая читательская активность обучающихся и воспитанников; участиевмероприятиях,проводимыхнауровнемуниципальногообразования, региональном уровне, федеральном уровне, оформление тематических выставок, организация мероприятий по пропаганде чтения как формы культурного досуга; | 7.7 | Взависимости объема работ до 10000руб |
| младшемуобслуживающемуперсоналу:содержаниеучасткавсоответствиистребованиямиСанПиН,качественная уборка помещений;оперативностьвыполнениязаявокпоустранениютехнических неполадок. | 7.8 | Взависимости объема работ до 3000руб |

1. Вслучаепримененияразовыхпоощрительныхвыплат(премий)подвумиболее основаниям используется сумма значений, установленных настоящим Положением, но в сумме не более 3 окладов.
2. Кинымвыплатамстимулирующегохарактераотносятся: выплаты в связи с праздничными датами:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Основание | Пункт | Размервыплаты |
| 1 сентября | 8.1 | В пределах |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Деньучителя | 8.2 | имеющихсясредствнастимулированиетруда |
| 23февраля,8марта, Новыйгод,8марта,День | 8.3 |
| защитникаОтечества, День бухгалтера, День Учителя |  |
|  |  |

1. К иным выплатам стимулирующего характера относятся другие выплаты, предусмотренные коллективным договором и региональным отраслевым соглашением по организациям образования Орловской области в пределах имеющихся средств на стимулирование труда.

5. Конкретныеразмерыпремийипоощрительных выплат определяются:

работникамобразовательной организации, включая заместителей руководителя и главного бухгалтера, - в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда; руководителям образовательных организаций - по представлению отдела образования администрации Краснозоренского района.

6. Выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии с утвержденным Положением осуществляются на основании приказа образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организаций, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда.

7. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.

8.Выплата одного вида материального поощрения (премия, надбавка, единовременная выплата, доплата, материальная помощь) не может быть основанием для отмены или невыплаты поощрения другого вида.

9. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

10.Выплата (ежемесячных) премий не производится в следующих случаях:
• невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных
обязанностей,предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
• невыполнение производственных и технологических инструкций, Положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
• нарушение установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
• нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами общеобразовательной организации,
нарушение трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
• невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
• обоснованные жалобы родителей и обучающихся на педагогов (низкое качество воспитательной и учебной работы, невнимательное отношение к детям и (или) персоналу);
• не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;
• совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

11.Все случаи лишения премирования рассматриваются директором школы и Комиссией в индивидуальном порядке.
12. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

**4. Материальная помощь**

1. Материальная помощь выплачивается в случае трудного материального положения, связанного с затратами на личное лечение, смертью близких родственников (муж, жена, дети, родители, брат, сестра), стихийными бедствиями и другими жизненными ситуациями.

2. Размер материальной помощи может составлять до 2-х заработных плат работника общеобразовательного учреждения.

3. Вопрос о размере материальной помощи решается в индивидуальном порядке на основании личного заявления работника общеобразовательного учреждения при наличии финансовых средств в данном общеобразовательном учреждении.

4. Из фонда оплаты труда образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников образовательной организации работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

Таблица5.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Основание | Пункт | Размервыплаты |
| Посостояниюздоровья(на лечение, | 9.1 | В пределах имеющихся средств на стимулирование труда |
| лекарстваит.д.) |  |
| Всвязисюбилейнымидатами | 9.2 |
| Послучаюсмертиблизкого родственника | 9.3 |
| Послучаюстихийногобедствия | 9.4 |
| Тяжелоематериальноеифинансовое | 9.5 |
| положение |  |
| Всвязистравмойинесчастнымслучаем | 9.6 |
| При увольнении по собственному желанию в связи с выходом либо в связи с приобретением права на досрочную страховую пенсию по старости | 9.7115659.89.919.10 |
| К ежегодному оплачиваемому отпуску |
| В связи с рождением ребенка |
| В связи с бракосочетанием работника |  |
|  |  |
|  |  |

5. Наоснованииобщегособранияобразовательнойорганизациисоздается комиссияпопринятию

решенийоразмерестимулированияработниковобразовательной организации.

**5. Заключение**

1. Все вопросы, неурегулированные настоящим Положением,

регулируются действующим законодательством, Коллективным договором.

2. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

3. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.