ПРИНЯТО
на общем собрании работников
МОУ «СОШ № 221»

Протокол № 2 от 04.09. 2023г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ «СОШ № 221»
_____ А.Г. Сидоркин

Приказ № ____ ахд от 04.09.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО И КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 221» ГОРОДА ЗАРЕЧНОГО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
_____ Н.Ю. Логинова

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение «О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО И КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 221» ГОРОДА ЗАРЕЧНОГО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ (далее – Положение) разработано на основе:

- Трудового Кодекса Российской Федерации;
- Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановления Администрации ЗАТО города Заречного Пензенской области от 01.09.2023 № 1461 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных организаций, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования города Заречного Пензенской области, утвержденное постановлением Администрации города Заречного Пензенской области от 30.10.2009 № 1714»;
- Устава МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 221» ГОРОДА ЗАРЕЧНОГО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ;
- Локального нормативного акта «КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР общеобразовательной организации МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 221» ГОРОДА ЗАРЕЧНОГО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ»;
- Локального нормативного акта «Положение о системе оплаты труда работников МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 221» ГОРОДА ЗАРЕЧНОГО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ».

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регулирующим условия и порядок распределения стимулирующих и компенсационных выплат, материальной помощи работникам МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 221» ГОРОДА ЗАРЕЧНОГО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ (далее – Школа).

1.3. Настоящее Положение предусматривает единые условия и порядок материального стимулирования работников в зависимости от качественных показателей их деятельности, направленных на конечный результат, устанавливает условия, критерии и размер стимулирующих выплат и материальной помощи работникам Школы.

1.4. Настоящее положение разработано в целях:

- реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации российского образования;
- повышения качества образовательного процесса;
- развития творческой активности и инициативы сотрудников при выполнении поставленных задач;
- стимулирования дальнейшего профессионального роста работников Школы;

- усиления материальной заинтересованности и ответственности работников Школы за конечные результаты труда;
- поощрения успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей;
- усиления социально-экономической защиты работников Школы.

1.5. Установление работникам Школы выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда основывается на следующих единых принципах:

а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов, действующих на всей территории Российской Федерации.

Размеры и условия оплаты труда работников Школы не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации и решениями органов местного самоуправления;

б) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

в) обеспечение работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

1.6. Источниками для материального стимулирования труда работников Школы являются:

– денежные средства из стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ);

– денежные средства, полученные в результате экономии ФОТ, в том числе при оптимизации штатного расписания.

1.7. Система стимулирующих и компенсационных выплат включает в себя надбавки, доплаты, денежное вознаграждение (премиальные выплаты) по итогам работы, персональные повышающие коэффициенты.

1.8. Стимулирующие и компенсационные выплаты не являются «базовой» частью заработной платы работников Школы, но составляют её неотъемлемую часть.

1.9. Размер стимулирующих и компенсационных выплат, период их действия и список сотрудников, получающих данные выплаты, оформляется приказом директора Школы.

1.10. Настоящее Положение распространяется на работников Школы, осуществляющих трудовую деятельность как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.11. Настоящее Положение утверждается директором Школы и согласовывается с выборным профсоюзным органом – профсоюзным комитетом Школы.

II. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. Стимулирующие выплаты производятся при условии:

- наличия денежных средств стимулирующей части фонда оплаты труда;
- добросовестного исполнения должностных обязанностей;
- своевременного исполнения приказов и поручений директора Школы, вышестоящих органов;
- неукоснительного соблюдения норм профессиональной этики и локального нормативного акта «Правила внутреннего трудового распорядка МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 221» ГОРОДА ЗАРЕЧНОГО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ».

2.2. Школа самостоятельно определяет виды, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, а также самостоятельно определяет направления и порядок использования своих внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на материальное стимулирование работников.

2.3. При установлении выплат стимулирующего характера следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

2.4. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников МОУ «СОШ № 221» устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности организации.

Критерии оценки труда работников выражаются, в том числе могут комбинироваться, в различных величинах:

- проценты к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- абсолютный размер (рубли).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов.

2.5. В Школе устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

2.5.1. носящие обязательный (постоянный) характер (**Приложение № 8** локального нормативного акта «Положение о системе оплаты труда работников МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 221» ГОРОДА ЗАРЕЧНОГО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ»;

2.5.2. направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным пунктом 3.5.);

2.5.3. премиальные выплаты по итогам работы.

2.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются каждому работнику индивидуально в процентном отношении к окладу работника или в

абсолютной величине, в рублях, при условии, что работник отработал за текущий месяц норму рабочего времени и выполнил нормы труда (трудовые обязанности).

Во всех других случаях (больничный лист, отпуск без сохранения заработной платы, увольнение и т.п.) стимулирующая выплата выплачивается за фактически отработанное время.

2.7. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на различные сроки (месяц, квартал, полугодие, год) в зависимости от результативности работы сотрудника по всем направлениям (видам) его деятельности.

2.8. Выплата стимулирующего характера может производиться в размере, не превышающем 100% должностного оклада, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы:

2.9. При условии начисления работнику двух и более стимулирующих выплат их размер максимальным пределом не ограничивается.

2.10. Для распределения стимулирующих выплат работникам Школы создаётся комиссия по учету результатов деятельности и достижений работников Школы (далее – Комиссия), с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации Школы. В состав Комиссии могут входить директор Школы, заместители директора, руководители структурных подразделений, работники Школы. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом директора Школы.

2.11. Администрация Школы готовит и выносит на обсуждение Комиссии предложения по выплатам из стимулирующего фонда до 20 числа каждого месяца.

2.12. Директору Школы стимулирующие выплаты устанавливаются на основании приказа начальника Департамента образования города Заречного.

2.13. Результаты работы педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала за рассматриваемый период (месяц, квартал, полугодие, год) представляют в письменном виде заместители директора и начальники структурных подразделений по условиям премирования.

2.14. Решение Комиссии оформляется протоколом, в котором указывается:

- дата проведения заседания;
- присутствующие члены Комиссии;
- виды и размеры установления стимулирующих выплат;
- прочие выплаты и их обоснование.

Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

2.15. На основании протокола Комиссии директор Школы издает приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат.

2.16. Стимулирующие выплаты, установленные работникам Школы, могут быть отменены или уменьшены приказом директора Школы по следующим причинам:

- отсутствие средств в фонде оплаты труда;
- невыполнение возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- снижение качества работы, за которую были определены стимулирующие выплаты;
- изменение условий труда по интенсивности, сложности, напряженности;
- факт травматизма учащегося в урочной и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье учащегося была возложена на данного сотрудника Школы;
- наложение дисциплинарного взыскания, полученного в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнения локального нормативного акта «Правила внутреннего трудового распорядка МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 221» ГОРОДА ЗАРЕЧНОГО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ» и других нормативных локальных актов Школы. Стимулирующие выплаты не начисляются работнику в течение всего срока действия дисциплинарного взыскания.

2.17. В период массовых ежегодных отпусков педагогических работников (июль-август) деятельность комиссии может быть приостановлена по причине отсутствия более половины состава членов комиссии.

III. ВИДЫ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.1. Работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу с учётом:

3.1.1. уровня его квалификации;

3.1.2. степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

3.1.3. важности выполняемой работы:

3.1.3.1. организация мониторинга по освоению детьми универсальных видов деятельности по основным образовательным программам, в том числе мониторинг подготовки учащихся к ОГЭ и ЕГЭ;

3.1.3.2. работа в качестве наставника молодого специалиста;

3.1.3.3. позитивная (или стабильная) динамика индивидуальных образовательных достижений учащихся в соответствии с планируемыми результатами освоения образовательной программы по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации;

3.1.3.4. реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) учащихся;

3.1.3.5. обеспечение материально-технического сопровождения образовательного процесса.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается директором Школы персонально в отношении конкретного работника.

3.2. Показатели эффективности деятельности для педагогических работников МОУ «СОШ № 221»:

3.2.1. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся

Показатель	Критерии оценки	Расчет показателя, руб.
3.2.1.1. Количество индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных учащимися под руководством педагога в урочное и внеурочное время	Использование на занятиях современных образовательных, в том числе информационно-коммуникационных технологий	Каждый проект: • Школьный уровень -1 000 руб. • Муниципальный уровень -2 000 руб. • Региональный уровень -3 000 руб.
3.2.1.2. Наличие выполненных под руководством педагога проектов и исследовательских работ учащихся, получивших публичное признание на общешкольном уровне	Количество индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных учащимися под руководством педагога	Каждый проект или работа: • победитель - 1000 руб. • призер – 750 руб. • Участник – 500 руб.
3.2.1.3. Эффективное использование профессионального и творческого потенциала, повышение профессиональной коммуникативной, информационной и правовой компетенции при реализации образовательной программы	Активная позиция в повышении профессиональной коммуникативной, информационной и правовой компетенции	• Муниципальный уровень – 10 000 руб. • Региональный уровень – 15 000 руб. • Всероссийский уровень – 20 000 руб.
3.2.1.4. Обеспечение включения учащихся в процессы преобразования внешней социальной среды города, формирования у них лидерских качеств, опыта социальной деятельности, реализации социальных проектов и программ, в том числе в качестве волонтеров	Творческая позиция в преобразовании среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания	Реализация социального проекта: • школьный уровень - 1000 руб. • муниципальный уровень – 1500 руб., • региональный уровень – 2 000 руб.
3.2.1.5. Обеспечение формирования у учащихся экологической грамотности, навыков здорового и безопасного для человека и окружающей его среды образа жизни	Разработка авторских инновационных материалов,проектов, программ, методик, участие в разработке образовательной программы школы	Реализация проектов и т.д.: • на муниципальном уровне – 1 000руб., • на других уровнях – 2 000руб.

3.2.2. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации)

Показатель	**Критерии оценки**	**Расчет показателя, руб.**
3.2.2.1. Результаты ЕГЭ и ГИА, характеризующие уровень достижения планируемых результатов освоения образовательной программы. -Доля учащихся, получивших отметки «хорошо» и «отлично» в ходе ГИА, в общей численности учащихся, сдававших ГИА -Доля учащихся, подтвердивших или повысивших в ходе внешних контрольных мероприятий годовую (триместровую) отметку по предмету, в общей численности учащихся, охваченных соответствующими контрольными мероприятиями	Результаты освоения образовательной программы	- Количество учащихся, набравших в рамках ЕГЭ: • свыше 70 тестовых баллов по предметам «Математика», «Физика», «Биология», «Химия» - 1000 руб. за каждого учащегося; • свыше 80 тестовых баллов по другим предметам - 1000 руб. за каждого учащегося; - Средний балл ЕГЭ по предмету, продемонстрированного выпускниками, обучавшимися у данного педагога, выше или равен среднему баллу ЕГЭ по данному предмету по муниципалитету – 3 000 руб.; - Доля учащихся, получивших на ОГЭ отметки «хорошо» и «отлично» от общей численности учащихся, сдававших ОГЭ по предмету: • от 45% - 5000 руб. • от 40% -3000 руб. • от 35% -1000 руб.
3.2.2.2. За транслирование опыта практических результатов учебно-воспитательной и методической деятельности, подтвержденное результатами общественного признания	Активная учебно-воспитательная и методическая деятельность	• Школьный уровень - 2 000 руб. • Муниципальный уровень – 5 000 руб. • Региональный уровень – 8 000 руб. • Всероссийский уровень - 10 000 руб.

3.2.3. Наличие выполненных под руководством педагога проектов и исследовательских работ учащихся, получивших публичное признание, результаты участия учащихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.

Место	• **олимпиады (3-6 классы);** • **творческие конкурсы;** • **спортивные соревнования**		• **всероссийские предметные олимпиады (7-11кл.);** • **очный тур НПК**	
	муниципальный уровень	**региональный уровень**	**муниципальный уровень**	**региональный уровень**
I место	1 750 руб.	2 500 руб.	3 000 руб.	5 000 руб.
II место	1 500 руб.	2 000 руб.	2 750 руб.	4 500 руб.
III место	1 250 руб.	1 750 руб.	2 500 руб.	4 000 руб.

3.3. Показатели эффективности деятельности прочих работников:

3.3.1. Начальник административно-хозяйственного подразделения:

3.3.1.1. организация образовательного процесса в соответствии с требованиями СанПиН во всех помещениях и на территории школы;

3.3.1.2. соблюдение сроков и объемов текущего ремонта зданий и сооружений, благоустройства территории;

3.3.1.3. оснащение кабинетов комплектами учебных пособий, специального оборудования, обеспечивающих развитие компетенций в соответствии с образовательной программой;

3.3.1.4. создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (подготовка Школы к новому учебному году, зимнему сезону и т.п.);

3.3.1.5. своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования;

3.3.1.6. соблюдение этики общения с участниками образовательного процесса и культуры поведения.

3.3.2. Педагог-библиотекарь:

3.3.2.1. оснащение библиотеки печатными образовательными ресурсами по всем учебным предметам учебного плана;

3.3.2.2. обеспечение доступа учащихся к печатным и электронным образовательным ресурсам (далее - ЭОР), в том числе к ЭОР, размещенным в федеральных и региональных базах данных ЭОР;

3.3.2.3. формирования фонда библиотеки дополнительной литературой (художественной, научно-популярной, справочно-библиографическими и периодическими изданиями;

3.3.2.4. выступление на методических мероприятиях (педсоветах, семинарах) с обзорами литературы, по методической теме;

3.3.2.5. участие в коллективных педагогических проектах;

3.3.2.6. проведение внеурочных мероприятий.

3.3.3. Специалист по кадрам:

3.3.3.1. укомплектованность Школы работниками;

3.3.3.2. обеспечение непрерывности профессионального образования работников Школы;

3.3.3.3. обеспечение квалификации педагогических работников квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах (при наличии);

3.3.3.4. соблюдение этики общения с участниками образовательного процесса и культуры поведения.

3.3.4. Специалист по охране труда:

3.3.4.1. соблюдение требований охраны труда учащихся и работников Школы;

3.3.4.2. соблюдение этики общения с участниками образовательного процесса и культуры поведения.

3.3.5. Специалист по закупкам - финансовое обеспечение реализации образовательной программы осуществляется в соответствии с требованиями законодательства о закупках.

3.3.6. Секретарь учебной части

3.3.6.1. применение современных процедур создания, поиска, сбора, анализа, обработки, хранения и представления информации;

3.3.6.2. обеспечение взаимодействия всех участников образовательных отношений (учащихся, родителей (законных представителей) учащихся, педагогических работников, представителей Департамента образования, общественности);

3.3.6.3. обеспечение взаимодействия с иными заинтересованными организациями в сфере культуры, здравоохранения, спорта, досуга, занятости населения и обеспечения безопасности жизнедеятельности;

3.3.6.4. соблюдение этики общения с участниками образовательного процесса и культуры поведения.

3.3.7. Техник:

3.3.7.1. обеспечение возможности использования современных информационно-компьютерных технологий (далее – ИКТ) в реализации образовательной программы, в том числе использование имеющихся средств обучения и воспитания в электронном виде, электронных образовательных и информационных ресурсов;

3.3.7.2. обеспечение учащихся, в случае реализации программы с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, индивидуальным авторизированным доступом к совокупности информационных и электронных образовательных ресурсов, информационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме;

3.3.7.3. обеспечение безопасности хранения информации об участниках образовательных отношений, безопасность цифровых образовательных ресурсов, используемых Школой при реализации образовательных программ;

3.3.7.4. развитие современной информационно-образовательной среды, которая включает комплекс информационных образовательных ресурсов, в том числе цифровые образовательные ресурсы, совокупность технологических средств ИКТ: компьютеры, иное ИКТ-оборудование, коммуникационные каналы, систему современных педагогических технологий, обеспечивающих обучение в современной информационно-образовательной среде;

3.3.7.5. своевременный и качественный ремонт компьютерного оборудования;

3.3.7.6. соблюдение этики общения с участниками образовательного процесса и культуры поведения.

3.3.8. Лаборант:

3.3.8.1. обеспечение санитарно-бытовых требований к специализированному кабинету;

3.3.8.2. создание условий для выполнения требований охраны труда учащимися и работниками Школы.

3.3.8.3. соблюдение этики общения с участниками образовательного процесса и культуры поведения.

3.3.9. Медицинская сестра (бассейн):

3.3.9.1. обеспечение санитарно-бытовых требований к бассейну Школы;

3.3.9.2. создание условий для выполнения требований охраны труда учащимися Школы.

3.3.9.3. соблюдение этики общения с участниками образовательного процесса и культуры поведения.

3.3.10. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий:

3.3.10.1. обеспечение санитарно-бытовых требований к помещениям, школьной мебели и пр.

3.3.10.2. создание условий для выполнения требований охраны труда учащимися и работниками Школы.

3.3.11. Рабочий по обслуживанию столовой в школе:

3.3.11.1. обеспечение требований к санитарно-бытовым условиям содержания столовой;

3.3.11.2. соблюдение этики общения с участниками образовательного процесса и культуры поведения.

3.3.12. Гардеробщик:

3.3.12.1. обеспечение требований к санитарно-бытовым условиям содержания гардероба;

3.3.12.2. соблюдение этики общения с участниками образовательного процесса и культуры поведения.

3.3.13. Уборщик служебных помещений:

3.3.13.1. обеспечение требований СанПиН к помещениям Школы;

3.3.13.2. соблюдение этики общения с участниками образовательного процесса и культуры поведения.

3.3.14. Дворник - соблюдение требований к санитарно-бытовым условиям содержания территории Школы.

IV. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. В Школе применяются следующие выплаты компенсационного характера:

4.4.1. за совмещение профессий (должностей),

4.4.2. за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

4.4.3. за выполнение работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей (увеличение объёма работ, расширение зон обслуживания).

4.4.4. за особенности и специфику работы в классах.

4.2. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется администрацией Школы, исходя из потребности осуществления тех или иных функций.

Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом директора Школы.

4.3 Конкретный размер выплат компенсационного характера определяется ежемесячно в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) или в абсолютном размере.

V. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

5.1. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в следующих случаях:

5.1.1. в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);

5.1.2. при праздновании юбилея (женщины - 50,55 лет, мужчины - 50,60 лет);

5.1.3. в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);

5.1.4. в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

5.2. Размер материальной помощи работнику Школы определяется в индивидуальном порядке при наличии финансовых средств в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и устанавливается на основании решения Комиссии и приказа директора Школы.