



УТВЕРЖДЕНО с изменениями
Приказ № 5/от 28 января 2014 года

УТВЕРЖДЕНО
Приказ № 219 от 02 сентября 2013 года

ПРИНЯТО
на общем собрании трудового коллектива
28 августа 2013 года, протокол №16

СОГЛАСОВАНО
на заседании Управляющего Совета
27 августа 2013 года, протокол №10

РАССМОТРЕНО
на заседании Ученического Совета
02 сентября 2013 года, протокол №1

Локальные акты 1.43.

**Положение
об оплате и стимулировании
труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №6»
(МОУ «СОШ №6»)**

**Положение об оплате и стимулировании труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №6»
города Тихвина Ленинградской области.**

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение разработано на основании действующего трудового законодательства, в соответствии с «Положением о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казённых учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности», утверждённым Постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 года №173, с методическими рекомендациями Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области по разработке и утверждению положений об оплате и стимулировании труда работников образовательных учреждений, постановлением Администрации муниципального образования Тихвинский район Ленинградской области «Об утверждении Положения системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях Тихвинского района и муниципальных казённых учреждениях Тихвинского района по видам экономической деятельности» от 28.06.2011 года № 01–916–а.
- 1.2. Положение устанавливает порядок формирования и использования фонда оплаты труда, порядок, сроки и размеры указанных выплат.
- 1.3. Положение принимается сроком до 31.12.2014 года.
- 1.4. Настоящее Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, усиления социально - экономической, правовой защиты и материальной поддержки работников учреждения, стимулирования их заинтересованности в повышении качества учебно – воспитательного процесса, развития творчества и инициативы, снижения заболеваемости, в целях повышения трудовой дисциплины и снижения текучести кадров.
- 1.5. Положение является локальным нормативным актом ОУ, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования, разрабатывается коллективом школы, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива, утверждается приказом директора образовательного учреждения.

2. Распределение фонда материального стимулирования.

- 2.1. Источником средств для материального поощрения являются: стимулирующий фонд, текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчётного периода, за исключением экономии образовавшейся из – за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения.
- 2.2. Исходя из утверждённого Фонда оплаты труда на календарный год, утверждённого штатного расписания и тарификации педагогических работников, сотрудников школы определяется объём средств стимулирующего фонда.
- 2.3. В пределах фонда оплаты труда производятся следующие виды материального стимулирования:
 - надбавки;
 - доплаты;
 - премии;
 - материальная помощь.

3. Порядок установления надбавок, премий, доплат.

3.1. С целью наиболее справедливого подхода к установлению стимулирующих надбавок, для обеспечения открытости и прозрачности этого процесса, повышения доверия педагогического коллектива к используемым механизмам распределения стимулирующей части фонда оплаты труда разработан механизм оценки результативности.

3.2. Экспертные процедуры включают в себя как стандартизированные процессы измерения результатов труда работника с использованием чётко определённых и однозначных показателей (индикаторов), а также более гибкие экспертные процедуры.

3.3. В число премируемых входят все работники школы, включая совместителей.

3.4. Для полноценного и неформального участия общественности в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда:

3.4.1. Создана следующая инфраструктура:

- комиссия по доплатам, надбавкам и материальному стимулированию (в работе комиссии могут принимать участие: заместители директора по учебно – воспитательной работе, АХЧ, руководителей годовых команд, предметных кабинетов, творческих объединений педагогов).

- ежегодный официальный «Самоотчет образовательного учреждения».

- ежегодная церемония вручения премий за высокую результативность работы на празднике «За честь школы» (по итогам года).

3.4.2. Разработан инструментарий распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, включающий в себя «шкалу» оценки результативности и качества труда учителя – шкала его профессионального вклада в достижение соответствия качества образования учеников; разработана система взаимосвязанных критериев и показателей к ним.

3.4.3. Определена процедура участия общественности в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда: экспресс - опросы учеников, экспресс – опросы родителей (раз в год).

3.5. Предложения по количественным показателям премирования производит комиссия по доплатам, надбавкам и материальному стимулированию. Члены комиссии собирают всю необходимую информацию от заместителей директора по УВР, АХЧ, руководителей годовых команд и других творческих объединений педагогов. После сбора информации проводится заседание по распределению баллов стимулирующего фонда.

3.6. Решение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда оглашаются на совещании трудового коллектива.

3.7. Руководитель образовательного учреждения за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа учредителя в соответствии с Положением о премировании руководителей государственных образовательных учреждений, подведомственных Комитету общего и профессионального образования Ленинградской области.

4. Периоды и сроки выплаты стимулирующего фонда заработной платы.

4.1. Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника в размере от 250 до 2000 рублей:

- за осуществлением руководства за работой Предметных кабинетов в размере от 250 до 2000 рублей;

- за осуществлением руководства за работой годовых команд в размере от 250 до 2000 рублей;

- за осуществлением руководства за работой творческих объединений педагогов в размере от 250 до 2000 рублей;

- за организацию и проведение общешкольного конкурса «Интеллектуальный марафон» в размере от 250 до 2000 рублей;
- за заведование кабинетами повышенной опасности при наличии материальной ответственности:
 - кабинетом химии (№2) – 800 рублей
 - кабинетом физики (№3) - 800 рублей
 - кабинетом информатики (№8) - 800 рублей
 - кабинетом информатики (№21) – 800 рублей
 - кабинетом биологии (№1) – 600 рублей
- за заведование учебным кабинетом при наличии материальной ответственности в размере от 200 до 500 рублей: № 4, № 5, № 6, № 7, № 9, № 10, № 11, № 12, № 13, №14, №15, №16, №17, №18, №19, №22, №23, №24, №25, №26, №27, №28, №29.
- за заведование мастерскими – до 1000 рублей
- за заведование кабинетом обслуживающего труда (№20) – до 800 рублей
- за заведование большим спортивным залом – до 800 рублей
- за заведование малым спортивным залом – до 800 рублей
- за заведование школьным тиром – до 400 рублей
- за организацией по оформлению дизайна школьного участка – 2000 рублей.

4.2. Надбавки устанавливаются за напряженность, интенсивность труда конкретного работника, за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника по итогам работы за месяц.

4.3. Премии выплачиваются за достижение плановых результатов труда. В школе применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, их успешное и добросовестное исполнение своих обязанностей за соответствующий период, инициативу, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда, за участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, за сложность и напряженность в работе (две смены, выполнение работы, требующей больших затрат времени и быстрой отчётности...), за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но необходимую для реализации программы развития школы. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за месяц, триместр, год.

4.4. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты, в связи с юбилеем, уходом на пенсию, в связи с рождением ребёнка, в связи с профессиональными праздниками.

5. Условия выплаты стимулирующей части фонда заработной платы.

5. 1. Основным условием выплаты стимулирующей части является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работника, а также объективность и достоверность предоставляемой учителями информации.

5.2. Доплаты, надбавки, премии не выплачиваются при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок, при вынесении дисциплинарного взыскания.

К существенным замечаниям относятся:

- нарушение Устава школы;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов.

В этом случае работник исключается из числа премируемых по итогам работы за определённый период.

6. Показатели выплаты стимулирующей части фонда заработной платы.

6.1. Показатели премирования формируются образовательным учреждением в соответствии с типом, в разрезе должностей работников образовательного учреждения.

6.2. По каждому показателю устанавливается соответствующее максимальное количество баллов, которое может быть установлено по соответствующему показателю.

6.3. Показатели выплаты надбавок.

Таблица 1

Должность	Показатель	Максимальное количество баллов.
Заместителю директора по УВР	<ul style="list-style-type: none"> - За организацию стабильной работы по внедрению ФГОС. - За работу в две смены. - За высокий уровень проведения мониторинга по организации учебно – воспитательного процесса. - За эффективное выполнение плана внутришкольного контроля. - За эффективное привлечение учащихся к интеллектуальной деятельности. - За эффективную организацию экспериментальной работы. - За высокий уровень организации и проведения государственной итоговой аттестации обучающихся. - За подготовку стажировки педагогических работников Ленинградской области на базе школы. - За реализацию образовательных программ и программ дополнительного образования. - За развитие кадетского движения. - За сохранение контингента учащихся. - За эффективную организацию работы творческих объединений педагогов. - За разработку и внедрение и реализацию воспитательной программы школы, классных коллективов. - За эффективную работу по сохранению жизни и здоровья школьников. - За создание и обновление сайта школы. - За внедрение новых инновационных технологий в процесс обучения и воспитания школьников. - За эффективную работу по повышению профессионального уровня педагогов. - За организацию и проведение семинаров районного, областного, регионального и федерального уровней. - За эффективную работу с документами и отчетностью. - За выступление на семинарах, конференциях районного, областного, российского уровня. - За организацию эффективной работы в профильных и предпрофильных классах. - За эффективную организацию дистанционного обучения. 	от 1 до 10 баллов за каждый показатель

	<ul style="list-style-type: none"> - За эффективное сетевое взаимодействие с образовательными организациями города. - За работу, не входящую в должностные обязанности. 	
Социальный педагог, психолог	<ul style="list-style-type: none"> - За результативность коррекционно - развивающей работы с учащимися. - За своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля. - За реализацию программы индивидуального сопровождения школьников. - За проведение индивидуального консультирования учащихся, родителей. - За организационно – просветительскую работу с детьми группы «риска», родителями семей «риска» 	от 1 до 10 баллов за каждый показатель
Заместитель директора по АХЧ	<ul style="list-style-type: none"> - За обеспечение благоприятных санитарно – гигиенических условий в помещениях школы. - За обеспечение выполнения требований пожарной, электро-безопасности, охраны труда. - За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. - За своевременную отчетность. - За сверхурочную работу, за работу в аварийных ситуациях. - За грамотную работу по заключению контрактов, торгов, проведение закупок. - За своевременное прохождение аттестации и курсовой переподготовки технических работников - За своевременное прохождение медицинских осмотров работниками школы. - За осуществление связи с образовательными учреждениями, организациями города. 	от 1 до 10 баллов за каждый показатель
Главный бухгалтер	<ul style="list-style-type: none"> - За своевременное выполнение расчётов и анализ экономических показателей. - За качественное исполнение муниципальных контрактов и договоров. - За своевременное исполнение бюджета (поквартально и за год). - За качественное оформление и представление финансовой отчётной документации во все фонды. - За своевременное начисление и выплата заработной платы работникам учреждения. - За безукоризненное исполнение положения об учётной политике в учреждении. - За разработку новых программ, положений, экономических расчётов. 	от 1 до 10 баллов за каждый показатель
Бухгалтер	<ul style="list-style-type: none"> - За качественное исполнение муниципальных контрактов и договоров. - За своевременное и качественное предоставление отчётности. - За своевременную (ежедневную) доставку почты. - За эффективность и качество выполняемой работы в соответствии с должностными инструкциями 	от 1 до 10 баллов за каждый показатель
Заведующая библиотекой	<ul style="list-style-type: none"> - За качественную работу с библиотечным фондом. - За проведение на высоком уровне внеклассных мероприятий. 	от 1 до 10 баллов за

	<ul style="list-style-type: none"> - За инвентаризацию библиотечного фонда. - За эффективную работу по сохранности учебников. - За качественно выполняемые должностные обязанности. 	каждый по-казатель
Документовед (секретарь)	<ul style="list-style-type: none"> - За качественное ведение документации (личных дел, трудовых книжек...) - За обеспечение учебно – воспитательного процесса печатными материалами. - За своевременное предоставление отчетов в различные организации. - За качественное оформление документации школы. - За работу, не входящую в круг должностных обязанностей - За качественную работу с архивом. - За эффективность и качество выполняемой работы в соответствии с должностными инструкциями. 	от 1 до 10 баллов за каждый по-казатель

6.4. Техническим работникам.

Таблица 2

Технический работник	<ul style="list-style-type: none"> - За сложность и напряжённость работы (уборка туалетов и санитарных комнат). - За выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями. - За качественное выполнение санитарно – эпидемиологического режима. - За работу в летний период школы, подготовку школы к началу нового учебного года. - За эффективность и качество выполняемой работы в соответствии с должностными инструкциями 	от 1 до 5 баллов за каждый по-казатель
Лаборанту	<ul style="list-style-type: none"> - За качественное выполнение должностных обязанностей. - За работу по обеспечению безопасности и сохранения жизни и здоровья - За организацию горячего питания учащихся, за организацию питания льготных групп школьников. - За работу, не входящую в круг должностных обязанностей. - За сложность и напряженность в работе (в две смены, сверхурочная работа). - За эффективность и качество выполняемой работы в соответствии с должностными инструкциями 	от 1 до 5 баллов за каждый по-казатель
Лаборанту	<ul style="list-style-type: none"> - За выполнение диспетчерских функций по расписанию. - За своевременное оповещение учащихся, учителей об изменении в расписании - За эффективность и качество выполняемой работы в соответствии с должностными инструкциями 	

6.5. Показатели премирования учителей.

Таблица 3

	Показатель	Индикатор	Баллы
1. Успешность учебной работы			
1.1	Динамика учебных достижений обучающихся	Стабильность результатов обучения	от 1 до 3 баллов
		Рост качества знаний обучающихся	
1.2	Индивидуальное со-	Ведение карт по сопровождению учащихся, име-	от 1 до 5

	провожение обучающихся	ющих пробелы в знаниях Сопровождение обучающихся, которые часто пропускают уроки по болезни Эффективная помощь слабоуспевающим Инновации в организации личностно – ориентированного обучения За консультационную групповую помощь обучающимся (1 консультация)	баллов 0,3 б
1.3	Проведение мониторинга успеваемости и качества знаний обучающихся в рамках своего предмета	Разработка мониторинга Проведение мониторинга Распространение опыта по проведению мониторинга	от 1 до 5 баллов
1.4	Создание благоприятных условий для оптимизации образовательного процесса	Благоприятный психологический климат в классе Соблюдение санитарно - гигиенических норм Умелое руководство умственной деятельностью Использование на уроке современных и информационных технологий Накопление современного дидактического материала	1б 1б от 1до 3б от 1до 5б от 1до 5б
1.5	Результативность учебной деятельности учителя по результатам независимой внешней оценке	Результаты контрольных работ, срезов, проводимых по предмету внешними экспертами: - <u>муниципального</u> уровня соответствие результатов результаты выше - <u>областного</u> уровня соответствие результатов результаты выше	1 б 2 б 2 б 3 б
1.6	За качественную подготовку обучающихся к прохождению государственной итоговой аттестации	11 классы (ЕГЭ), 9 классы - прошли минимум - результаты выше среднеобластного уровня Консультирование обучающихся (групповая консультация)	1 б от 2 до 10 б по 0,3 б
1.7	За подготовку обучающихся к предметным олимпиадам	<u>Школьного</u> уровня (степень вовлеченности обучающихся) <u>Районного</u> уровня - победитель - призёр <u>Областного</u> уровня - победитель - призёр <u>Российского</u> уровня - победитель - призёр <u>Международного</u> уровня - победитель - призёр	1 б 3 б 2 б 4 б 3 б 6 б 5 б 8 б 7 б

1.8	За подготовку обучающихся к Всероссийским конкурсам, конференциям, олимпиадам («Интеллект – экспресс», «Познание и творчество»...)	- За подготовку до 10 человек - За подготовку свыше 10 человек	1 балл 2 балла
1.9	За подготовку медалистов	- золотых медалистов - серебряных медалистов	2 б 1 б
2. Успешность внеурочной работы по предмету			
2.1	Внеклассная работа по предмету	- проведение мероприятий на параллель	0,5 – 2 б
		- степень вовлеченности обучающихся	1 б
		выпуск тематических газет	1 б
		проведение радиопередач	1 б
2.2	Работа через «Dnevnik. ru»	- проведение заочных олимпиад	1 б
		- создание предметной группы	1 б
		- проведение семейной олимпиады	1 б
2.3	За работу с родителями	В рамках успеваемости ребёнка	до 1 б
		Привлечение родителей к внеклассной работе по предмету	до 1 б
3. Результативность научно – методической работы			
3.1	Проведение открытых уроков на высоком методическом уровне	Школьного уровня	1 б
		Районного уровня	2 б
		Областного уровня	до 3 б
3.2	Обмен опытом	Школьный уровень	1 б
		Районный уровень	2 б
		Областной уровень	до 3 б
		Российский уровень	до 4 б
3.3	Проведение студенческой практики	- до 3 студентов - выше 3 студентов	1 2
3.4	За работу над методической темой	- работа выполнена	0,5 б
		- работа обсуждена на заседании предметного кабинета	1 б
		- презентация работы на уровне педагогического коллектива	2 б
		- презентация работы на районном уровне	3 б
		- презентация работы на областном уровне	4 б
3.5	За участие в работе по методической теме школы	- участие	0,5 б
		- проявление инициативы, творчество	до 3 б
3.6	За публикацию своих работ	Школьный уровень	1 б
		Районный уровень	2 б
		Областной уровень	3 б
		Российский уровень	4 б
3.7	За обновление УМК кабинета	- дидактические материалы (электронный вар.)	0,5 б
		- методические разработки (электронный вар.)	0,5 б
		- диагностические материалы (электронный вар.)	0,5 б
3.8	Внедрение новейших	- апробация новых технологий (электронный вар.)	2 б

	технологий	- разработка авторской технологии	4 б
3.9	За проявление инициативы и творчества	- в рамках школы	1 б
		- районного уровня	2 б
		- областного уровня	3 б
3.10	Участие в экспериментальной работе	- участие	0,5 б
		- внесение предложений, инноваций	1 б
		- проявление инициативы, творчества	2 б
3.11	За участие в конкурсах профессионального мастерства	- районного уровня	2 б
		- областного уровня	3 б
		- российского уровня	4 б
		- международного уровня	5 б
3.12	За победу в	- школьного уровня	4 б
		- районного уровня	6 б
		- областного уровня	8 б
		- российского уровня	9 б
		- международного уровня	10 б
4. За результативность коммуникативной деятельности			
4.1	Освоение интернет - пространства	- страницы в «Dnevnik. ru»	1 б
		- собственный сайт	3 б
		- организация веб – консультаций для учащихся	4 б
		- организация веб – консультаций для родителей	4 б
4.2	Уровень коммуникативной культуры	- отсутствие жалоб обучающихся	1 б
		- отсутствие жалоб родителей	1 б
		- количество родителей, положительно оценивающих работу учителя	
		- более 50%	1 б
		- более 70%	2 б
		- 100%	3 б
		- количество учащихся положительно оценивающих работу учителя	
		- более 50%	1 б
- более 70%	2 б		
- 100%	3 б		
4.3	Исполнительская дисциплина	Ведение документации (журнал, личные дела, Дневник ру)	до 2 б
		Анализ контрольных (срезовых) работ, анализ выполнения программы	до 2 б
		Исполнительская дисциплина (своевременная сдача документации...)	до 3 б
		Эффективное дежурство по школе	до 3 б

6.6. Показатели премирования классных руководителей.

1	За эффективную работу с обучающимися по освоению учебных программ	Стабильные успеваемость и качество знаний обучающихся	0,5 б
		Достижение обучающимися более высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом	1 б
		Ведение карт «Индивидуального сопровождения»	до 3 б
		Инновации по индивидуальному сопровождению обучающихся	до 6 б

2	За эффективную работу с обучающимися по формированию личности	Рост культуры обучающихся	до 1 б
		Эффективная работа по формированию духовно – нравственных качеств личности	до 2 б
		Эффективная работа по формированию навыков здорового образа жизни	до 2 б
		Эффективная работа по формированию гражданской позиции школьников	до 2 б
		Соблюдение обучающимися класса правил поведения (наличие формы, поведения, без опозданий, прогулов)	до 3 б
		За организацию занятости обучающихся во внеурочное время	1 б
		Отсутствие правонарушений	1 б
		Отсутствие конфликтных ситуаций в классе	1 б
		За эффективную организацию дежурства по школе	до 3 б
3	За коммуникативную культуру	Отсутствие жалоб и конфликтов с обучающимися	1 б
		Отсутствие жалоб и конфликтов со стороны родителей	1 б
		Эффективная координация работы в классе учителей - предметников	1 б
4	За организацию воспитательной работы в классе	Разработка воспитательной программы	до 2 б
		Эффективная реализация воспитательной программы	до 3 б
		Проведение открытых воспитательных мероприятий:	
		- школьного уровня	2 б
		- районного уровня	3 б
		- областного уровня	4 б
		Применение новых форм воспитательной работы	2 б
Внесение инноваций, предложений по повышению эффективности воспитательного процесса	3 б		
5	За организацию питания школьников	За эффективную работу по реализации воспитательных программ за пределами школы:	
		- походы - поездки	1 б 1 б
6	За организацию работы с родителями	- завтраки (кол – во учащихся) - обеды (кол – учащихся)	до 3 б
		Использование нетрадиционных, инновационных форм работы с родителями	2 б
7	Работа с социумом	Привлечение родителей к воспитательному процессу	
		- в классе	2 б
		- в школе	3 б
		За привлечение родителей к патрулированию по микрорайону	2 б
8	Работа с документацией	За работу с семьёй (посещение семей)	по 0,5 б
		Привлечение работников учреждений к работе в классе	3 б
		- Оформление журнала	1 – 3 б

	- работа в «Dnevnik. ru»	1 – 3 б
--	--------------------------	---------

6.7. Показатели премирования за сложность и напряженность в работе.

1.	За сложность и напряженность в работе	Проведение дня открытых дверей	0,5 б
		Работа без кабинета	до 3 б
		Работа в две смены	до 3 б
		Работа в выходные дни	до 5 б
		Сверхурочная работа	до 5 б
2	За работу, не входящую в круг должностных обязанностей	до 10 б	

7. Порядок определения размера стимулирующей части фонда заработной платы.

7.1. Методика определения персонального размера премии работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результативность его работы.

7.2. Размер стимулирования не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объёма нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.

7.3. При определении персонального размера премии работника по итогам отчётного периода:
 - для каждого работника определяются баллы и находится их общая сумма;
 - значение балла устанавливается комиссией (в соответствии с размером премиального фонда от 500 до 700 рублей).

8. Порядок выплаты материальной помощи.

8.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

8.2. Работникам, основным местом работы которых является образовательное учреждение, уволившимся из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере должностного оклада в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

8.3. Материальная помощь может быть оказана в случае:
 - смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев, сестёр в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
 - утраты личного имущества в результате пожара, совершённого преступления, стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы...);
 - тяжёлого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст. 219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001 года № 201) либо не предусмотрены перечнем дорогостоящих видов лечения, утверждённого Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001 года, № 201) – по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение..

8.4. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось образовательное учреждение, или бывшего работника, уволившегося из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга, либо в случае его отсутствия, одного из детей, либо в случае их отсутствия, одного из родителей,

либо в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

- 8.5. По представлению руководителя структурного подразделения, членов трудового коллектива образовательного учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжёлого материального положения.
- 8.6. Оказание материальной помощи производится только на основании решения приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.

УЧТЕНО
мнение трудового коллектива
Протокол № 1 от «18» января 2014 г.

УТВЕРЖДЕНО с изменениями
Приказ № 5/1 от 28 января 2014 года

Изменения в Положение об оплате и стимулировании труда работников

1. Пункт 1 читать в следующей редакции.

1. Общие положения.

Настоящее Положение разработано на основании действующего трудового законодательства, в соответствии с «Положением о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казённых учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности», утверждённым Постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 года №173, с изменениями от 17 сентября 2014 года, с методическими рекомендациями Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области по разработке и утверждению положений об оплате и стимулировании труда работников образовательных учреждений.

1.3. Положение принимается сроком до 31.12.2016 года.

2. Внести изменения в пункт 6.

В пункт 6.5. внести дополнения в таблицу 3 «Показатели премирования учителей»

1.10	За привлечение школьников и результативность их участия в районных конкурсах	- победитель - призёр	0,5 б 0,3 б
1.11.	За привлечение школьников и результативность их участия в дистанционных конкурсах	- до 10 человек - свыше 10 человек	1 б 2 б
1.12.	За привлечение школьников и результативность их участия в Международных конкурсах («Кенгуру», «Кит»...)	- Район - 1 – 3 место - Регион 1 – 3 место	по 0,3 б по 0,5 б
1.13	За подготовку и привлечение школьников к участию в научно – практических конференциях, к исследовательской деятельности	- участие - результативное участие	0,5 б 1 б
1.14	За сложность и напряженность в работе	Проверка олимпиадных работ	0,1 балла за 2 работы

