

Согласовано

Председатель ППО

Ивашко Л.В. Ивашко
01.09.2016



Утверждено приказом
от 01.09.2016г. № 01-10/203 а
Директор средней школы № 23
Тоболкина И.С.



**Положение
об оплате труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 23» г. Ярославля**

**Положение
о распределении средств фонда
оплаты труда работников**

**Положение
об оплате труда работников муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя школа № 23» г. Ярославля**

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Ярославской области от 29.06.2011 № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16.07.2007 N 259-а», решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, за исключением работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», Территориальным отраслевым соглашением по учреждениям образования, Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и учреждением в _муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 23» (далее-средняя школа № 23) утверждается Положение об оплате труда работников, которое устанавливает и закрепляет систему оплаты труда работников.

1.2. На основании положений Трудового кодекса РФ система оплаты труда работников средней школы № 23, включающая размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, устанавливается коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом мнения профсоюзного комитета работников средней школы № 23.

1.3. Положение распространяется на всех работников средней школы № 23, функционально подчиненного департаменту образования Ярославской области, организация образовательного процесса в котором осуществляется за счет средств областного бюджета.

1.4. Основными целями формирования систему оплаты труда работников образовательного учреждения являются:

- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;
- расширение участия общественности в управлении образовательным учреждением.

1.5. Основными задачами формирования системы оплаты труда работников образовательного учреждения являются:

- повышение уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение в образовательное учреждение молодых кадров;

1.6. Формирование системы оплаты труда работников образовательного учреждения базируется на основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников образовательных учреждений;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;
- материальное стимулирование повышения качества работы.

1.7. Система оплаты труда работников средней школы № 23 устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- базовых окладов, установленным региональным законодательством, по разным категориям работников;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- положений Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования;
- мнения профсоюзного комитета работников средней школы № 23.

1.8. В средней школе № 23 применяется повременно-премиальная система оплаты труда, установленная Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. Настоящее Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения, структуру заработной платы работников, правила установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы), условия установления обязательных доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливает правила взаимодействия между представителями трудового коллектива и руководством средней школы № 23.

1.10. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива по согласованию с профсоюзной организацией работников, утверждается директором и объявляется приказом по школе и является неотъемлемой частью коллективного договора в виде приложения к нему. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

1.11. Условия оплаты труда работника предусматривают:

- размер должностного оклада (ставки заработной платы);
- условия и порядок установления компенсационных выплат;
- условия и порядок установления выплат стимулирующего характера (выплат (надбавок и (или) доплат) и премий (поощрительных выплат, выплат по эффективному контракту, вознаграждений));
- порядок установления выплат социального характера.

Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера включаются в трудовой договор с работником.

1.12. Школа в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий работников, а также размеры и виды выплат стимулирующего характера.

Размеры заработной платы максимальными размерами не ограничиваются.

2. Финансовое обеспечение оплаты труда.

2.1. Финансовое обеспечение оплаты труда в Школе осуществляется за счет следующих источников:

- областной бюджет;
- средства от приносящей доход деятельности, в том числе от оказания платных образовательных и иных услуг.

2.2. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам средней школы № 23, установленный федеральным законом, обеспечивается:

- за счет средств областного бюджета;
- за счет средств от приносящей доход деятельности.

3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

3.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) руководящих и педагогических работников устанавливаются в соответствии с Методикой расчета должностных окладов работников учреждений системы образования Ярославской области (приложение к постановлению Правительства Ярославской области от 29.06.2011 № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16.07.2007 N 259-а»).

3.3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням.

3.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени, а для педагогического персонала – учебной нагрузки, из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами средней школы № 23.

3.5. Основанием для расчета должностных окладов (ставок заработной платы) для всех групп персонала работников средней школы № 23 является базовый оклад, размер которого устанавливается региональным нормативным актом дифференцированно по категориям работников. К базовым размерам должностных окладов (ставкам заработной платы) устанавливаются повышающие коэффициенты и повышения базовых окладов в соответствии с действующей системой оплаты труда в системе образования Ярославской области.

3.6. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем умножения размера базового оклада на сумму повышающих коэффициентов.

3.7. К повышающим коэффициентам относятся:

- для руководящих работников:
 - коэффициент группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей;
 - коэффициент по занимаемой должности;
 - коэффициент квалификационной категории;
 - коэффициент стажа руководящей работы;
 - коэффициент специфики работы Школы;
- для педагогических работников:
 - коэффициент уровня образования;
 - коэффициент стажа работы;
 - коэффициент напряженности;
 - коэффициент квалификационной категории;
 - коэффициент специфики работы Школы;

- для специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников средней школы № 23:
 - коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы;
 - коэффициент квалификационного уровня.

3.8. Схема расчета должностных окладов работников образовательных учреждений

Коэффициент группы (Кгр)

Группа	Коэффициент в зависимости от группы	Группа	Коэффициент в зависимости от группы
1	3,33	3	2,23
2	2,78	4	1,88

Отнесение к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в зависимости от объемных показателей образовательного учреждения. Порядок определения группы по оплате труда образовательного учреждения определяется учредителем.

Коэффициент по занимаемой должности (Кд)

Наименование должностей работников	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
Руководитель образовательного учреждения	1
Заместители образовательного учреждения	0,8
Главный бухгалтер	0,75

Коэффициент уровня образования (Ко)

Уровень образования	Коэффициент в зависимости от уровня образования
Среднее общее, начальное профессиональное, среднее профессиональное	0
Высшее профессиональное образование	0,1

Коэффициент напряженности (Кн)

№ п/п	Наименование должности	Коэффициент напряженности
Педагогические работники образовательных учреждений, реализующих программу общего образования		
	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	0,25
	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший методист (воспитатель, педагог дополнительного образования)	0,2
	Методист, воспитатель, педагог дополнительного образования	0,07
	Педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, инструктор по труду, инструктор по физкультуре, тьютор, старший вожатый, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог-библиотекарь	0,02
Педагогические работники образовательных учреждений, за исключением образовательных учреждений, реализующих программу общего образования, основную общеобразовательную программу дошкольного образования, начального и среднего профессионального образования		
	Старший методист (тренер-преподаватель, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, воспитатель), преподаватель, преподаватель основ безопасности жизнедеятельности	0,25
	Методист, тренер-преподаватель, мастер производственного обучения, воспитатель	0,1
	Педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, инструктор по труду, педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, концертмейстер, логопед, инструктор по физической культуре, инструктор-методист (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму)	0,05

Коэффициент квалификационной категории (Ккв)

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории
----------------------------	--

II (без категории*)	0,2*
I	0,4
высшая	0,8

Выпускники учреждений среднего и высшего профессионального образования, другие лица, имеющие среднее и высшее педагогическое образование, в возрасте до 28 лет при приеме на работу в течение двух лет либо до получения квалификационной категории.

Коэффициент стажа руководящей работы (Кс)

Стаж руководящей работы	Коэффициент стажа
От 0 лет до 5 лет	0,2
От 5 лет и более	0,8

Коэффициент стажа работы педагогических работников (Кс)

Стаж педагогической работы	Коэффициент стажа
От 0 до 10 лет	0,1
От 10 до 15 лет	0,2
От 15 лет и более	0,3

Коэффициент специфики работы образовательного учреждения (0,1 – 0,75)
Коэффициент специфики работы образовательного учреждения устанавливается к должностным окладам руководящих работников, определяемым на основе базового оклада и повышающих коэффициентов: группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей, занимаемой должности, квалификационной категории (стажа руководящей работы)

При условии наличия в общеобразовательном учреждении количества обучающихся (воспитанников) от 750 до 1000 человек должностной оклад руководителя учреждения повышается на 10 процентов, свыше 1000 человек - на 20 процентов

3.8. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (ставкам заработной платы) и повышений базовых окладов работникам средней школы № 23 назначаются директором школы и устанавливаются приказом по школе.

4. Минимальный уровень заработной платы работников образовательного учреждения

Заработная плата работников образовательного учреждения, работающих полную рабочую неделю в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение базовых окладов (базовых ставок заработной платы) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется исходя из базового оклада (базовой ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям, за исключением условий установления надбавок за работу в образовательных учреждениях при исправительных учреждениях.

5. Порядок определения стажа педагогической работы.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежащих оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи, ...).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, работника по совместной работе в одной системе.

6. Выплаты компенсационного характера.

6.1. Виды компенсационных выплат в средней школе № 23 устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе, Положении о системе оплаты труда работников учреждений системы образования Ярославской области, настоящем Положении и коллективном договоре:

- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты за работу в выходные и праздничные дни;
- выплаты за работу в неблагоприятных условиях труда.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников, установленным в трудовых договорах, или в абсолютных размерах.

6.3. Все компенсационные выплаты работникам средней школы устанавливаются в размерах, предусмотренных коллективным договором и настоящим Положением, но не ниже размеров, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Порядок установления размера выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

7.1. Перечень видов выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника Школы, установлен в соответствии с перечнем, установленным Положением о распределении средств фонда оплаты труда работников.

7.2. При установлении выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника (совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника и др.) ее размер для конкретного работника определяется директором школы. При этом работник, на которого возлагаются дополнительные обязанности, должен дать свое согласие в письменном виде.

7.3. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

- За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

- За часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

- За педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательных учреждениях.

7.4. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев:

- размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов; оплата за данные часы производится по должностному окладу (ставке заработной платы), установленному по замещаемой должности исходя из уровня образования, стажа работы, напряженности и квалификационной категории педагогического работника, исполняющего обязанности временно отсутствующего работника.

При условии замещения педагогическим работником отсутствующего работника свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения изменений в тарификацию.

8. Порядок исчисления заработной платы

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация

учителей производится один раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов по полугодиям, то тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

- За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, оплата труда работникам средней школы №23, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

- Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты, не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится

9. Стимулирующие выплаты и выплаты социального характера.

Порядок установления и назначения стимулирующих выплат и выплат социального характера отражен в Положении «О распределении средств фонда оплаты труда работников», которые являются неотъемлемой частью настоящего Положения.

10. Оплата труда директора Школы.

10.1. Заработная плата директора школы устанавливается в соответствии с законами Российской Федерации, региональными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовым договором, заключенным между директором школы и департаментом образования мэрии города Ярославля.

10.2. Заработная плата директора школы состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

10.3. Размер должностного оклада, повышающие коэффициенты к базовому окладу, а также повышения должностного оклада, надбавки (доплаты) и выплаты стимулирующего характера директору школы устанавливается приказом директора департамента образования мэрии города Ярославля.

10.4. Выплаты стимулирующего характера директору школы устанавливаются приказом директора департамента образования мэрии города Ярославля с учетом отдельных показателей оценки его деятельности, предусмотренных учредителем.

10.5. Среднемесячная заработная плата директора Школы с количеством обучающихся до 500 человек, выплачиваемая за счет бюджетных ассигнований, не должна превышать среднемесячную заработную плату основного персонала более чем в 2,5 раза, а с количеством обучающихся свыше 500 человек - более чем в 3 раза. При этом не учитываются личностные достижения руководителя: наличие почетного звания, ученой степени и т.п.

К основному персоналу Школы относятся все работники, за исключением работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

11. Порядок формирования штатного расписания и фонда оплаты труда.

11.1. Штатное расписание средней школы № 23 составляется в соответствии с унифицированной формой № Т-3 (утверждена постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1), в котором указываются должности (профессии) работников,

количество штатных единиц (учебных часов), сумма должностных окладов, выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п., выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, предусмотренные системой оплаты труда системы образования Ярославской области, и коллективным договором, производимые работникам, а также выплаты компенсационного характера и другие выплаты, установленные законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

11.2. Штатное расписание для всех категорий персонала работников средней школы № 23 утверждается директором на учебный год.

11.3. Изменения в штатное расписание средней школы № 23 по всем категориям персонала вносятся на основании приказов по школе.

11.4. Объем средств на оплату труда работников определяется школой самостоятельно в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания. При определении объема средств на эти цели учитываются нормативы бюджетного финансирования, утверждаемые Законом Ярославской области.

11.5. Фонд оплаты труда формируется ежегодно на основании тарификации работников школы и включает в себя выплаты, предусмотренные действующей системой оплаты труда в системе образования Ярославской области:

- должностные оклады (ставки заработной платы);
- выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и особые условия работы;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

11.6. При расчете фонда оплаты труда в обязательном порядке указывается размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

11.7. Конкретный объем средств, предусмотренный средней школе № 23 на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

11.8. Объем средств на оплату труда работников педагогического персонала школы должен составлять не менее 70 процентов годового объема средств на оплату труда.

11.9. Ежемесячный контроль за фактическим расходом фонда оплаты труда и его экономией ведется бухгалтерией средней школы № 23.

12. Другие вопросы оплаты труда.

12.1. Оплата труда работников школы производится исходя из продолжительности рабочего времени работников (для педагогических работников – с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и учебной нагрузки, установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12. 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за

ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»), предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка школы и коллективным договором в соответствии с положениями ТК РФ.

12.2. Оплата ежегодного отпуска производится в соответствии с их продолжительностью, установленной в размере, предусмотренным правилами внутреннего трудового распорядка школы и коллективным договором в соответствии с положениями ТК РФ.

13. Совместительство.

13.1. Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами.

13.2. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4-х (четырёх) часов в день (для педагогических работников – с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»). В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

13.3. Норма рабочего времени в течение месяца для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленного для соответствующей категории работников.

13.4. Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

13.5. На работающих по совместительству распространяется Положение «О распределении средств фонда оплаты труда работников»

13.6. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

13.7. Работа по совместительству в обязательном порядке отражается в таблице учета рабочего времени и расчета заработной платы отдельной строкой.

14. Особенности использования Фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности.

14.1. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг в рамках уставной деятельности, школа вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход

деятельности. При этом при необходимости утверждается временное штатное расписание.

14.2. Заключение срочных трудовых договоров для выполнения определенной трудовой функции и конкретного вида работы или задания не требует наличия штатного расписания. В трудовом договоре указывается не занимаемая должность, а только объем работы (задания), размер оплаты труда и срок, на который заключен трудовой договор.

15. Заключительные положения.

15.1. Школа имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

15.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на общем собрании трудового коллектива и согласовываются с профсоюзным комитетом работников средней школы № 23.

15.3. Настоящее Положение может быть отменено только общим собранием трудового коллектива.

Положение о распределении средств фонда оплаты труда работников

1. Общие положения

1.1. Положение о распределении средств фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 23» (средняя школа № 23) (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Ярославской области от 29.06 2011 № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16.07.2007 N 259-а», решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, за исключением работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», Территориальным отраслевым соглашением по учреждениям образования, Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и учреждением.

1.2. Настоящее Положение применяется в целях установления:

- размеров **выплат компенсационного характера;**

- выплат за **дополнительную работу**, не входящую в круг основных обязанностей работника, предусмотренных **базовой частью фонда оплаты труда**;
 - размеров **стимулирующих (поощрительных) выплат**, предусмотренных **стимулирующей частью** фонда оплаты труда;
 - **социальных выплат**.
- 1.3. Выплаты компенсационного характера представляют собой выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты, предусматриваемые перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации.
 - 1.4. Выплаты за дополнительную работу, представляют собой выплаты за выполнение работником обязанностей, не входящих в круг основных обязанностей работника в соответствии с должностной инструкцией
 - 1.5. Стимулирующие выплаты – вознаграждения, премии и дополнительные выплаты, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда в виде надбавок, не являющихся доплатами за дополнительно выполняемые виды работ.
 - 1.6. Выплаты социального характера – выплаты, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.
 - 1.7. Установление размеров выплат, предусмотренных настоящим Положением, направлено на повышение мотивации работников к качественному труду, стимулирования их ответственности за порученную работу усиления стимулирующего воздействия отдельных видов выплат, материальную и моральную поддержку работников школы.
 - 1.8. Для установления размеров отдельных видов выплат создается комиссия по распределению средств фонда оплаты труда работников средней школы № 23 (далее комиссия).
 - 1.9. Осуществляя работу в деятельности комиссии, ее члены реализуют свое право на участие в демократическом, государственно-общественном характере управления образовательным учреждением.
2. **Состав и работа комиссии по распределению средств фонда оплаты труда работников средней школы № 23**
 - 2.1. Члены комиссии обсуждают и принимают решение об установлении размеров отдельных видов выплат работникам школы.
 - 2.2. Комиссия работает:
 - в начале учебного года при проведении тарификации работников средней школы № 23,

- при распределении поощрительных выплат в виде разовых премий (включая выплаты по эффективному контракту) ;
 - при назначении средств социального характера.
- 2.3. В состав комиссии входят:
- директор школы – председатель комиссии;
 - председатель профсоюзного комитета – заместитель председателя комиссии;
 - члены комиссии: заместители директора по учебно-воспитательной работе, по воспитательной работе, по административно-хозяйственной работе, руководители методических объединений .
- 2.4. Заседания комиссии оформляются протоколами. В протоколе фиксируется дата заседания комиссии, ее состав, обсуждаемые вопросы. Протокол подписывается всеми членами комиссии, присутствующими на заседании.
- 2.5. Заместители директора, руководители МО готовят к заседанию комиссии при распределении поощрительных выплат в виде разовых премий и средств для единовременного премирования (награждения) работников школы письменную информацию об итогах деятельности работников и оснований для их премирования.
- 2.6. При наличии особого мнения у члена (членов) комиссии, данный факт фиксируется в протоколе.
- 2.7. Протоколы заседания комиссии хранятся в отдельном деле.

3. Взаимоотношения комиссии и директора школы

- 3.1. Решение комиссии является рекомендательным и после утверждения через соответствующие приказы директором школы – обязательным для исполнения.
- 3.2. При приеме работника на работу в среднюю школу № 23 в течение учебного года (не на начало учебного года) размеры отдельных выплат работнику устанавливаются самостоятельно директором школы без согласования с комиссией на текущий учебный год.

4. Виды и размеры выплат компенсационного характера работникам школы.

- 4.1. Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п.

№ п/п	Категория работников	Размер надбавок к должностному окладу
1	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почетные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности. «Почетный работник»	10%

2	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения и (или) государственные награды (ордена, медали, кроме юбилейных), полученные в системе образования.	20%
3	Педагогические работники образовательных учреждений, имеющие ученую степень: <ul style="list-style-type: none"> – кандидата наук – доктора наук 	3000р 7000р

В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки

Примечание. При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 2 таблицы, надбавка к должностному окладу устанавливается только по одному основанию.

4.2. Выплаты за особые условия работы (работа по выявлению индивидуальных особенностей обучающихся и т.п.).

Педагогические работники образовательных учреждений, реализующих программы общего образования (за исключением учителей, учителей-дефектологов, учителей-логопедов), за особые условия работы (работа по выявлению индивидуальных особенностей обучающихся и т.п.). Данная выплата устанавливается работникам по основному месту работы, является обязательным условием и не предусматривает сокращение других стимулирующих выплат	20%
---	-----

4.3. Повышение ставок заработной платы и должностных окладов.

Перечень условий для повышения базовых окладов, а также виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры повышений, доплат и надбавок, а также наименование документов, в соответствии с которыми установлены указанные выплаты
За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15-20% в соответствии с постановлениями ЦК КПСС, Совмина СССР и ВЦСПС от 15.07.64 № 620 и от 12.04.84 № 318, Кс = 0,15 - 0,2
За работу в оздоровительных образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся и воспитанников, нуждающихся	20% в соответствии с постановлениями ЦК КПСС, Совмина СССР и ВЦСПС от

в длительном лечении; учителям за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения); учителям за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	15.07.64 № 620 и от 12.04.84 № 318, Кс = 0,2
Руководящим, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов	20% Кс = 0,2
Педагогическим работникам лицеев, гимназий, колледжей, средних общеобразовательных школ с углубленным изучением отдельных предметов	15% Кс = 0,15
Педагогическим работникам государственных учреждений Ярославской области, функционально подчиненных департаменту образования Ярославской области, и педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, организация образовательного процесса в которых осуществляется за счет средств областного бюджета, впервые поступающим на работу или имеющим стаж работы в соответствии с полученной квалификацией менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением в течение 5 лет после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования	30% Кс = 0,3

4.4. Работникам школы устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

за работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки (в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса РФ)
за работу в выходные и праздничные дни	В двойном размере или дополнительный оплачиваемый день отдыха

	(в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса РФ)
за работу с неблагоприятными условиями труда	до 12% (в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР и секретариата ВЦСПС от 15.05.1990 №193/7-69)

4.5. Компенсационные выплаты устанавливаются работникам школы в пределах основной базовой части фонда оплаты труда работников средней школы № 23.

4.6. Размер выплаты компенсационного характера устанавливается директором школы при наличии документального подтверждения и не требует согласования с комиссией.

5. Виды и размеры выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

5.1. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в пределах дополнительной части фонда оплаты труда работников средней школы № 23.

5.2. Педагогическим работникам школы могут устанавливаться следующие виды и размеры выплат за дополнительную работу, не входящих в круг основных обязанностей:

	Перечень выплат	Размер выплат (% к должностному окладу)
1.	Выплаты за осуществление функций классного руководителя при наполняемости класса:	
	- до 13 человек	До 10%
	- 13 -25 человек	До 15 %
	- 25 - 30 человек и более	До 20 %
	- классным руководителям 1-х классов	До 20 %
2.	Выплаты за проверку тетрадей учителям 1-4 при наполняемости класса:	
	- 25- 29 человек	До 10%
	- 30 человек и более	До 10 %
	Выплаты производить в зависимости от базового оклада	
3.	Выплаты учителям 5-11 классов за проверку тетрадей, других письменных работ по математике, русскому языку, литературе при наполняемости :	
	- до 25 человек	До 12%
	- 25 и более человек	До 15 %
	Выплаты за проверку тетрадей учителям 5-11 классов устанавливается на количество учебных часов по данному предмету в данном классе	

4.	Выплаты учителям 5-11 классов за проверку тетрадей, других письменных работ по иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, географии, природоведению, информатике, обществознанию, черчению, изобразительному искусству, экономике, ОБЖ при наполняемости классов:	
	- до 13 человек	До 5 %
	- от 14 человек и более	До 10 %
	Выплаты за проверку тетрадей учителям 5-11 классов устанавливается на количество учебных часов по данному предмету в данном классе	
5.	Выплаты за заведование оборудованными учебными кабинетами - физики, информатики, химии, биологии, географии	До 15 %
	- комбинированной мастерской	До 35%
	- в одной учебной мастерской (столярной, слесарной)	До 20 %
6.	Выплаты за заведование учебно-опытным участком школы	До 25 %
7.	Выплаты за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию обучающихся с количеством:	
	10 – 19 классов-комплектов	До 20%
	– 20 – 29 классов-комплектов	До 50%
	– 30 и более комплектов	До 100%
	Размер доплаты устанавливается в целом на школу и по результатам и объемам проводимой работы (в т.ч. количеству учащихся, охваченных проводимой работой) по физическому воспитанию обучающихся.	
8.	Выплаты за руководство методическими объединениями, проблемными, проектными творческими группами (работающими не менее 1 учебного года)	До 20%
	Размер доплаты устанавливается по результатам и объемам проводимой работы (исследовательской, организационно-педагогической, методической)	
9.	Выплаты за работу с библиотечным фондом учебников работникам школьной библиотеки	До 40%
10.	Выплаты за проведение занятий с обучающимися, которым по медицинским показаниям требуется организация по физической культуре занятий в соответствии со специальной медицинской группой	До 10%

11.	Выплаты за выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета школы	До 20%
12.	Выплаты за ведение документации и организацию льготного питания учащихся	До 40%
13.	Выплаты за ведение документов и организацию работы по охране труда и технике безопасности	До 40% в пределах средств, предусмотренных на оплату труда
14.	Выплаты за организацию сотрудничества с дошкольными учреждениями и работу по набору детей в первые классы	До 20 % в пределах средств, предусмотренных на оплату труда
15.	Выплаты за создание баз и поддержание в актуальном состоянии баз данных системы АСИОУ	До 20% в пределах средств, предусмотренных на оплату труда
16.	Выплаты за оформление протоколов заседаний педагогического совета школы, собраний трудового коллектива	До 10 % в пределах средств, предусмотренных на оплату труда
17.	Выплаты за обеспечение работы образовательного учреждения в сети «Интернет»	До 20 % в пределах средств, предусмотренных на оплату труда
18.	Выплаты за оформление листов временной нетрудоспособности	До 10 % в пределах средств, предусмотренных на оплату труда
19.	Выплаты за ведение документации по многодетным, малообеспеченным и другим категориям обучающихся	До 20% в пределах средств, предусмотренных на оплату труда
20.	Выплаты за организацию и осуществление контроля вопросов охраны здоровья обучающихся	До 20 % в пределах средств, предусмотренных на оплату труда
21.	Выплаты за организацию профильной подготовки обучающихся	До 15 % в пределах средств, предусмотренных на оплату труда
22.	Выплаты за организацию предпрофильной подготовки обучающихся	До 15 % в пределах средств, предусмотренных

		на оплату труда
23.	Выплаты за организацию работы с опекаемыми детьми (инспектор по опеке)	До 40%
24.	Выплаты за выполнение обязанностей инспектора по кадрам	До 30%
25.	Выплаты за ведение персонифицированного учета	До 50%
26.	Выплаты за заведование школьным архивом	До 40%
27.	Выплаты за заведование школьным музеем	До 20%
28.	Выплаты за организацию работы по ПДД, ОБЖ, ГО ЧС	До 20%
	Выплаты, указанные с п.14 по 20, устанавливаются по результатам проводимой работы в предыдущем учебном году и объемам необходимой работы в текущем учебном году в пределах средств, предусмотренных на оплату труда	

5.3. **Административно-хозяйственным работникам** могут устанавливаться следующие виды и размеры выплат за дополнительную работу, не входящих в круг основных обязанностей:

	Перечень выплат	Размер выплат (% к должностному окладу)
1	Выплаты за организацию процедур закупок, ведение документации по закупкам	До 100 %
2	Выплаты за организацию и ведение погрузочно-разгрузочных работ	До 10%

5.4. Виды и размеры выплат педагогическим работникам, предусмотренные пунктами 5.2. и 5.3. настоящего Положения, устанавливаются на заседании комиссии по распределению средств фонда оплаты труда.

5.5. Размеры выплат (доплат):

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников учебно-вспомогательному персоналу и административно-хозяйственному персоналу устанавливаются работникам средней № 23 по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются. Установление перечисленных выше выплат не требует согласования с соответствующей комиссией.

6. Стимулирующие (поощрительные) выплаты по результатам труда в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.1. Стимулирующие (поощрительные) выплаты по результатам труда устанавливаются в виде стимулирующих надбавок, **устанавливаемых при тарификации работников, или выплачиваются в виде разовых премий** по результатам работы образовательного учреждения или отдельных работников.

Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

6.2. В пределах стимулирующей части фонда оплаты труда **педагогическим работникам** школы могут устанавливаться следующие ежемесячные поощрительные выплаты в виде стимулирующих надбавок:

1.	Выплаты за участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, участие в исследовательской деятельности (при наличии документального подтверждения: приказ, программы, отчеты)	До 10%
2.	Выплаты за апробацию новых, в том числе авторских, образовательных программ (при наличии документального подтверждения: программа, приказ)	До 10%
3.	Выплаты за наставническую работу в коллективе (при наличии документального подтверждения: приказ, отчет)	5% (за каждого молодого специалиста)
4.	Эффективная работа в качестве классного руководителя	До 10%

6.3. В пределах стимулирующей части фонда оплаты труда **административно-хозяйственным работникам** школы могут устанавливаться следующие поощрительные выплаты в виде стимулирующих надбавок:

<u>I. Заместитель директора по административно-хозяйственной части, главный бухгалтер, бухгалтер, секретарь</u>		
1	Выплаты за интенсивность и напряженность труда	До 50%
2	Выплаты за разъездной характер работы	До 30%
3	Выплаты за организацию работы по аттестации рабочих мест	До 10%
4	Выплаты за организацию работы по пожарной безопасности и электробезопасности	До 20%
5	Выплаты за ведение персонифицированного учета	До 10%
6	Выплаты за ведение компьютерной обработки списков обучающихся и преподавательского состава	До 50%
7	Выплаты за большой объем работы	До 100%
<u>II. Заместителю директора по учебно-воспитательной работе, заместителю директора по воспитательной работе</u>		
1	Отсутствие зафиксированных обоснованных жалоб	

	на образовательное учреждение	5%
2	Наличие у школы статуса учреждения, внедряющего инновационные образовательные программы, в том числе статус инновационной, базовой, экспериментальной муниципальной площадки, организационно-методического центра (ОМЦ) (курирующий заместитель, при наличии приказа)	До 10%
3	Организация инновационной деятельности в образовательном учреждении, ведение экспериментальной работы (курирующий заместитель при наличии документального подтверждения: приказ)	До 10%
4	Отсутствие по итогам государственной аккредитации замечаний о несоответствии содержания и качества подготовки обучающихся соответствующим федеральным государственным образовательным стандартам или федеральным требованиям	5%
5	Отсутствие случаев травматизма обучающихся в образовательном учреждении (по вине учреждения за прошедший учебный год)	5%
6	Увеличение контингента обучающихся на первое сентября текущего учебного года по сравнению с аналогичным показателем в прошедшем учебном году	5%
7	Высокие учебные результаты ЕГЭ и ГИА по сравнению с предыдущим годом	5 %
8	Организация издательской и оформительской деятельности по итогам передового педагогического опыта ОУ	5%
9	Развитие социального партнерства (работа с семьей, родителями, со службами района и города)	5%
10	Создание проектов организации летнего отдыха учащихся	5%
11	Интенсивность и напряженность труда	До 20%
III. Социальный педагог, педагог-психолог		
1	Сокращение количества обучающихся, состоящих на учете.	10%
2	Сокращение количества правонарушений, совершенных обучающимися.	10%

6.4. Поощрительные выплаты, предусмотренные пунктом 6.2. и 6.3. настоящего Положения устанавливаются по согласованию с комиссией по распределению средств фонда оплаты труда, как правило, при проведении тарификации педагогических работников на начало учебного года.

6.5. Основания стимулирующих (поощрительных) выплат педагогическим

работникам школы в виде разовых премий при выполнении определенной работы:

1	Участие в конкурсах («Учитель года» и др.)	
2	Подготовка призеров соревнований, олимпиад, предметных конкурсов различного уровня (в соответствии с уровнем проводимого мероприятия).	
3	Подготовка и проведение мероприятий различного уровня (внутришкольного, общешкольного, городского, областного).	
4	Представление педагогического опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях.	
5	Организация и проведение школьных мероприятий, способствующих сохранению психического и физического здоровья обучающихся (профилактика вредных привычек и т.п.).	
6	Участие в качестве организатора в ГИА.	
7	Продуктивность участия класса в творческих делах и мероприятиях школы;	
8	Результативность (положительная динамика) сдачи единого государственного экзамена по предмету; экзамена, проводимого муниципальной экзаменационной комиссией; внешнего мониторинга.	
9	Эффективная организация работы по соблюдению внешнего вида учащихся (наличие у школьников сменной обуви, недопустимость посещения школьных занятий (кроме специальных) в спортивной одежде и т.п.).	
10	Своевременная подготовка отчетности за период;	
11	Выполнение особо важных (срочных) заданий	
12	Высокое качество подготовки школы к учебному году	
13	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	
	Выплаты устанавливаются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда	

6.6. Основания стимулирующих (поощрительных) выплат административным работникам школы (заместитель директора, главный бухгалтер, бухгалтер) в виде разовых премий:

1	Результативность участия в мероприятиях различного уровня школы, педагогов, обучающихся;	
2	Проведение на базе образовательного учреждения мероприятий для других учреждений;	
3	Выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования;	
4	Отсутствие замечаний по итогам проверок надзорными органами, органами управления образованием;	
5	Высокие творческие и производственные достижения;	
6	Работа в экстремальных условиях, связанных с производственной необходимостью для обеспечения жизнедеятельности школы.	
7	Своевременная и качественная подготовка отчетности за период;	
8	Высокое качество подготовки школы к учебному году	
	Выплаты устанавливаются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда	

6.7. Основания стимулирующих (поощрительных) выплат учебно-вспомогательному персоналу школы в виде разовых премий:

1	Работа в экстремальных условиях, связанных с производственной необходимостью для обеспечения жизнедеятельности школы.	
2	Высокое качество подготовки школы к учебному году	
3	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	
	Выплаты устанавливаются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда	

6.8. Стимулирующие (поощрительные) выплаты за эффективную деятельность и качество выполняемых работ педагогическими и административными работниками учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени устанавливаются на основании Положения **«Об оценке эффективности деятельности педагогических работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 23» г. Ярославля».**

6.9. Размеры выплат, предусмотренные пунктами 6.5. - 6.8 настоящего

Положения, определяются комиссией, исходя из имеющихся средств стимулирующего фонда (экономии ФОТ).

6.10. Выплаты, предусмотренные пунктами 6.5. - 6.8 настоящего Положения, снижаются или не выплачиваются совсем:

- при наличии обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и их решения;
- за низкий уровень исполнительской дисциплины (нарушения правил внутреннего трудового распорядка, ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей);
- при травматизме во время проведения учебных занятий, внеклассных мероприятий и т.п.;
- при наличии обоснованных замечаний по работе с документами (отчеты, ведение классных журналов, ведение личных дел обучающихся и др.).

6. 10. При наличии дисциплинарного взыскания выплаты, предусмотренные пунктами 6.5. - 6.8. настоящего Положения не производятся на период действия дисциплинарного взыскания.

7. Порядок назначения стимулирующих (поощрительных) выплат по результатам труда работникам школы.

- 7.1. Стимулирующие (поощрительные) выплаты по результатам труда, предусмотренные пунктами 6.2. - 6.3 настоящего Положения устанавливаются в виде стимулирующих надбавок, при тарификации работников на начало учебного года.
- 7.2. Стимулирующие (поощрительные) выплаты в виде разовых премий, предусмотренные пунктами 6.5. – 6.8. настоящего Положения, выплачиваются при наличии свободных средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников средней школы № 23.
- 7.3. Поощрительные выплаты по результатам труда устанавливаются по представлению директора, заместителей директора школы комиссией.
- 7.4. Заместители директора, руководители методических объединений готовят аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления стимулирующих (поощрительных) выплат.
- 7.5. По результатам заседания комиссии издается приказ, являющийся основанием начисления поощрительных выплат бухгалтерией.

8. Выплаты социального характера.

- 8.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму **материальной помощи и единовременной выплаты к праздничным и юбилейным датам.**

- 8.2.1. Единовременная выплата может осуществляться по следующим основаниям:
- к юбилейным датам работника (начиная с 50 лет, через каждые 5 лет);
 - к праздничным датам (новый год, 23 февраля – мужчинам, 8 марта – женщинам) и профессиональные праздникам.
 - за безупречную трудовую деятельность (20, 25 и более лет)
 - при увольнении в связи с выходом на пенсию в размере до 100% от должностного оклада;
- 8.2.2. Единовременная выплата производится приказом директора средней школы № 23 по предложению заместителей директора, председателя профсоюзного комитета и не должна превышать должностного оклада и не требует согласования с соответствующей комиссией.
- 8.2.3. Единовременная выплата производится при наличии средств экономии фонда оплаты труда учреждения.
- 8.2.4. При определении конкретного размера выплаты работнику учитывается качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы.
- 8.3.1. Материальная помощь работникам школы может выплачиваться по их заявлению приказом директора школы, при наличии средств экономии фонда оплаты труда.
- 8.3.2. Выплаты материальной помощи не требуют согласования с соответствующей комиссией.
- 8.3.3. Основаниями выплаты материальной помощи являются:
1. длительная болезнь работника;
 2. тяжелое материальное положение работника;
 3. свадьба работника, детей работника;
 4. смерть близкого родственника.
- 8.3.4. Размер оказываемой материальной помощи не может превышать должностного оклада.

9. Заключительные положения.

- 9.1. Данное Положение, а также изменения и дополнения к нему принимаются на общем собрании работников средней школы № 23 путем открытого голосования большинством голосов.
- 9.2. До утверждения Положения приказом директора школы его содержание согласовывается с профсоюзным комитетом школы, о чем на первом листе Положения ставится соответствующая отметка.
- 9.3. Срок действия Положения не ограничен.
- 9.4. Положение о распределении средств фонда оплаты труда работников является неотъемлемой частью Положения «Об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 23» г. Ярославля