

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа пос. Масленниково
муниципального района Хворостянский Самарской области

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель общего профсоюзного
комитета Гусейнова
Н.А. Гусейнова

Протокол № 5
от «16» мая 2018 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ СОШ п. Масленниково
Н.И. Шустова
«18» мая 2018 г.



СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета
Кабанов С.Ю. Кабанов
«16» мая 2018 года

СОГЛАСОВАНО

на общем собрании работников
учреждения
«17» мая 2018 года

ПОЛОЖЕНИЕ

№ 10
об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы пос. Масленниково муниципального района Хворостянский Самарской области (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законодательством РФ «Об образовании», Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» и Приложения к Постановлению Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «Методика формирования оплаты труда работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области» с последующими изменениями и дополнениями, постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» с последующими изменениями и дополнениями, Постановления Правительства Самарской области №203 от 26.05.2011 (об изменении Постановления Правительства Самарской области №508 от 27.10.2010), Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 " Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" и постановлением Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 года № 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждения Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях", Коллективным договором ГБОУ СОШ п. Масленниково, с целью реализации системы отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами и стимулирования качественного труда работнику школы.

1.3. Данное положение распространяется на всех работников Учреждения.

1.3. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Учреждения на неограниченный срок до внесения изменений.

2. Оплата труда

2.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе методики формирования оплаты труда работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области, методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях в части системы оплаты и стимулирования труда работников.

2.2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

1) базового фонда, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников;
- фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала;
- специальный фонд оплаты труда.

2) стимулирующего фонда, который включает выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Допускается в случае выполнения обязательств по оплате перед работниками школы приказом директора школы вносить по согласованию сторон временные изменения и добавления в характер и размер доплат и надбавок из специального и стимулирующего фондов оплаты труда. Размер надбавок и доплат может меняться приказом директора школы в течение тарификационного периода с указанием причин изменения.

2.3. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем два раза в месяц путем перечисления на банковскую карту работника. Днями выплаты заработной платы являются 1 и 16 число каждого месяца.

2.4. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

2.5. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.6. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

2.7. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

2.8. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

2.9. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.10. **Заработная плата педагогического работника школы**, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = Сч \cdot Н \cdot Уп \cdot 4,2 \cdot Кгр \cdot Ккв \cdot Кзн + Д + Сп, \text{ где}$$

ЗПп – заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Сч - средняя расчётная единица за 1 учебный час;

Н - количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп - количество часов обучения предмету согласно базисному учебному плану за неделю в каждом классе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

Кгр - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведение профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы;

- Ккв - коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:
 1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;
 1,1 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;
 1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию;
- Кзн - повышающий коэффициент за учёную степень доктора наук, кандидата наук, почётное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы (Почетный работник общего образования РФ), орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:
 1,2 - за учёную степень кандидата наук;
 1,1 – за учёную степень кандидата наук, почётное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы (*Почетный работник общего образования РФ*), орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника;
- Д - компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;
- Сп - величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается отдельно для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения, а также с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям.

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения рассчитывается отдельно по ступеням обучения:

- начальное общее образование;
- основное общее образование;
- среднее (полное) общее образование.

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле:

$$Сч = \frac{ФОТ_{пед245}}{(a_1b_1+a_2b_2+\dots+a_{11}b_{11})365} ,$$

где

- Сч - средняя расчётная единица за один учебный час;
- ФОТ_{пед} - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, оплачиваемый без учёта средств фонда труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским показаниям и на длительном лечении в больницах (далее – индивидуальное обучение);
- a₁ – количество учащихся в первых классах без учёта учащихся, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;
- b₁ - количество часов за год по базисному плану в первых классах без учёта учебных часов индивидуального обучения и т.д.;
- 245 - количество дней в учебном году;
- 365 - количество дней в году.

Средняя расчётная единица за один учебный час при индивидуальном обучении

рассчитывается по формуле:

$$Сч = \frac{ФОТ_{\text{инд}}245}{(a_1b_1+a_2b_2+\dots+a_{11}b_{11})365} ,$$

где

- Сч - средняя расчётная единица за один учебный час;
ФОТ_{инд} - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении;
a₁ - количество учащихся в первых классах, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;
b₁ - количество часов по базисному учебному плану на год в первых классах на индивидуальное обучение и т.д.;
245 - количество дней в учебном году;
365 - количество дней в году.

При изменении количества обучающихся в классе в течение учебного года меняется по приказу директора соответственно и оплата педагога.

2.11. **Зарботная плата руководителя Учреждения** устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя ОУ 2 раза в год в январе и сентябре по формуле:

$$ЗПр=ЗПрКрКквКзн+Ср, \text{ где}$$

- ЗПр – заработная плата руководителя ОУ;
ЗПр – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном ОУ, за январь и за сентябрь;
Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей ОУ в следующих размерах:
1-я группа – 1,8;
2-я группа – 1,4;
3-я группа – 1,2;
4-я группа – 1,1;
Ккв – коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:
1,1 – для руководителей, имеющих высшую категорию;
1 – для руководителей, имеющих первую категорию;
Кзн – повышающий коэффициент за учёную степень доктора наук, кандидата наук, почётное звание СССР или РФ соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:
1,2 – за учёную степень доктора наук;
1,1 – за учёную степень кандидата наук, почётное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника;
Ср - величина стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения.

2.12. **Зарботная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения** устанавливается руководителем ОУ в соответствии с группой по оплате труда руководителя ОУ 2 раза в год в январе и в сентябре по формуле:

$$ЗПр=ЗПрКрКквКзн, \text{ где}$$

ЗПр – заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения;

ЗПер – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном Учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей ОУ в следующих размерах:

1-я группа – до 1,5;

2-я группа – до 1,3;

3-я группа – до 1,1;

4-я группа – до 1,0;

Ккв – коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 – для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 – для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

Кзн – повышающий коэффициент за учёную степень доктора наук, кандидата наук, почётное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за учёную степень доктора наук;

1,1 – за учёную степень кандидата наук, почётное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, – устанавливается по одному основанию по выбору работника.

2.13. Заработная плата работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования.

Заработная плата работников учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностные оклады (оклады) работников структурного подразделения устанавливаются директором Учреждения в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым приказом.

Должностные оклады педагогических работников СП устанавливаются директором Учреждения с учетом образования, стажа педагогической работы и квалификационной категории путем отнесения наименования должности (профессии) к перечню квалификационных требований.

Должностной оклад педагогических работников структурного подразделения выплачивается за установленную норму часов педагогической работы.

Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников структурного подразделения устанавливаются Правительством Самарской области.

Формирование фонда оплаты труда работников структурного подразделения осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника государственного бюджетного общеобразовательного учреждения, реализующего программы дошкольного образования по формуле (в зависимости от контингента воспитанников структурного подразделения):

$$\text{ФОТ} = \text{NDH}$$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников структурного подразделения;

N – норматив бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника (в зависимости от контингента воспитанников структурного подразделения), рассчитанный в соответствии с методикой расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника, утвержденной Правительством Самарской области;

D – соотношение фонда оплаты труда работников структурного подразделения и норматива бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника (85 – 97 процентов от норматива);

H – количество воспитанников в структурном подразделении.

Фонд оплаты труда работников структурного подразделения состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения определяется по формуле

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} 80\%$$

где БЧф – базовая часть оплаты труда работников структурного подразделения

ФОТ – фонд оплаты труда работников структурного подразделения

80% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения.

В базовую часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения включается оплата труда работников исходя из должностного оклада (оклада) и компенсационных (обязательных) выплат.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения определяется по формуле

$$\text{СЧф} = \text{ФРТ} 20\%$$

где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения;

ФОТ – фонд оплаты труда работников структурного подразделения;

20% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения.

2.14. Заработная плата специалистов, служащих и рабочих учреждения

Заработная плата специалистов, служащих и рабочих учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

Должностные оклады (оклады) специалистов, служащих и рабочих учреждения устанавливаются директором учреждения штатным расписанием, утверждаемым приказом.

Должностные оклады специалистам, работающим в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

2.15. Выплаты компенсационного характера

Компенсационные надбавки, доплаты устанавливаются за счет и в пределах специального фонда оплаты труда учреждения (в том числе и за счет экономии фонда оплаты труда). При изменении размеров финансирования ОУ, размеры надбавок, доплат могут быть уменьшены или перераспределены, либо отменены до нормализации финансирования, исключение составляют обязательные выплаты, регламентированные данным Положением в соответствии с ТК РФ.

Директор ГБОУ издает приказ по учреждению о компенсационных надбавках и доплатах работникам с указанием суммы надбавок и (или) доплат и основания их установления.

2.16. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы пос. Масленниково муниципального района Хворостянский Самарской области

3. Порядок распределения специального фонда оплаты труда работников Учреждения

3.1. Средства специального фонда оплаты труда работников Учреждения распределяются на:

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами;
- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.
- доплаты за:
 - классное руководство и работу с родителями;
 - проверку тетрадей и письменных работ; заведование элементами инфраструктуры;
 - ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, Самарской области, полученный за достижения в сфере образования, наличие званий, отраслевых наград Министерства образования и науки РФ, Самарской области;
 - наличие ведомственных наград Министерства образования и науки РФ, Самарской области. Данные доплаты работникам учреждения назначаются приказом директора учреждения сроком не более чем на один учебный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер доплаты устанавливается в абсолютном значении за каждую награду.
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам, а также при делении класса на группы для изучения разных иностранных языков (по приказу директора при наличии денежных средств);
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;
- иные доплаты, за осуществление обязанностей, не предусмотренных должностными обязанностями работников;
- другие доплаты по приказу руководителя Учреждения.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу с вредными условиями труда по результатам СОУТ;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- доплаты за работу в условиях эксперимента (инновационной деятельности), другие доплаты по приказу директора
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за работу в ночное время;
- доплата педагогическим работникам за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии, туберкулезную интоксикацию.
- доплаты за работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6

часов утра),

- **надбавка** за работу в группах оздоровительной направленности для воспитанников с туб. интоксикацией:

педагогическим работникам 20% от оклада, помощникам воспитателя, медицинской сестре, врачу-фтизиатру, заведующему хозяйством, кастелянше, повару, кухонному работнику, рабочему по стирке белья, работнику по комплексному обслуживанию здания, кладовщику 15% от оклада,

- **надбавка** за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии:

педагогическим работникам 20% от оклада, помощникам воспитателя, медицинской сестре, заведующему хозяйством, кастелянше, повару, кухонному работнику, рабочему по стирке белья, работнику по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, кладовщику 15% от оклада.

Работодатель оплачивает в порядке и на условиях, установленных ТК РФ:

- расходы по проезду в случае направления работника в служебную командировку;

- дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, обучающихся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения;

- выходное пособие при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации; несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствии состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы; восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- пособие по временной нетрудоспособности;

- расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию при повреждении здоровья либо соответствующие расходы в связи со смертью работника вследствие несчастного случая на производстве либо профзаболевания работнику (его семье);

- сохранение среднего заработка по месту работы на время проведения медицинского обследования;

- сохранение среднего заработка по основному месту работы при направлении работодателем работника в командировку для повышения квалификации.

При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4. Порядок установления премий работникам ОУ

4.1. Премирование работников Учреждения осуществляется за учебный год, за полугодие, триместр, квартал или месяц. Премии могут быть выплачены за:

- подведение итогов работы учреждения, подготовка деклараций, отчётов, ведение документации по охране труда, по подвозу учащихся, по гражданской обороне, по безопасности ГБОУ, по кадрам ГБОУ, подготовка документации к различным конкурсам и т.п.;
- проведение мероприятий по внедрению новых форм и методов обучения;
- укрепление учебно-материальной базы;
- результаты предметных конкурсов, олимпиад, научно-практических конференции;
- участие в инновационном процессе Учреждения;
- создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- благоустройство территории;
- создание предметно-развивающей среды, соответствующей эстетическим требованиям и санитарным нормам;
- эффективное внедрение ресурсосберегающих технологий
- хорошее санитарно-техническое состояние школьного здания;
- расширение зоны обслуживания;
- хорошую подготовку здания, кабинетов к новому учебному году.
- интенсивность и напряженность труда;
- оперативное и качественное выполнение заданий особой сложности;
- проявление творческой инициативы и общественной активности;
- иные виды работ по приказу директора Учреждения.

4.2. Работникам, проработавшим неполный учебный год в связи с переездом, переводом на другую работу и должность, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам начисление производится за фактически отработанное время.

4.3. Премии выплачиваются на основании приказа директора по учреждению *(для работников структурного подразделения по представлению руководителя структурного подразделения)*.

4.4. Работники Учреждения могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности (50-летия, и т.д. и в связи с уходом на пенсию) – 1000 рублей.

4.5. Работники Учреждения могут премироваться за многолетний труд, общественную деятельность, добросовестное отношение к своим обязанностям (интенсивность труда), за осуществление проектной деятельности, за создание информационной базы, за подготовку документации к аттестации.

4.6. Премирование в Учреждении производится из фонда заработной платы при наличии его экономии. За неимением материальных средств используются моральные средства поощрения, а именно:

- объявление благодарности с занесением или без занесения в трудовые книжки;
- ходатайство перед органами управления образованием о награждении Почетной грамотой, знаком отличия, присвоения звания.

5. Порядок установления материальной помощи работникам ОУ

5.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание работника;
- необходимость дорогостоящего лечения;
- необходимость проведения курса оздоровления;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
- тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);
- рождение ребенка;
- в связи с крайне тяжелым материальным положением, на дорогостоящее лечение и обучение, в связи со смертью близких родственников.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

5.2. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника

Размер материальной помощи неограничен.

5.3. Материальная помощь выплачивается при наличии фонда экономии.

6. Порядок распределения фонда общей экономии заработной платы Учреждения

6.1. В случае образования экономии общего фонда заработной платы освободившиеся средства направляются на доплаты и премии работникам по следующим направлениям:

- работа в эксперименте;
- участие и результаты смотров, конкурсов, аттестации, аккредитации и др.;
- внедрение в практику работы инновационных программ;
- доплаты молодым специалистам (до 3 лет), не пользующимся другими видами доплат для молодых специалистов;
- расширение зоны деятельности и увеличение объема выполняемых работ;
- за реализацию мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения.

6.2. Доплаты и премии из фонда общей экономии заработной платы могут носить как разовый, периодичный, так и постоянный характер.