|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение №3к коллективному договоруМОУ ИРМО «Грановская НОШ» |
| Согласовано: Председатель первичнойпрофсоюзной организацииМОУ ИРМО «Грановская НОШ»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.Г.Тимошенко  | Утверждено: Директор МОУ ИРМО «Грановская НОШ» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.П. СидоринаПриказ №\_\_\_\_от « »\_\_\_\_\_\_20\_\_г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

# ПОЛОЖЕНИЕ

# об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения Иркутского районного муниципального образования «Грановская начальная общеобразовательная школа», осуществляющих образовательную деятельность

# 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение (далее - Положение) об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения Иркутского районного муниципального образования «Грановская начальная общеобразовательная школа» (далее МОУ ИРМО «Грановская НОШ») разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Уставом МОУ ИРМО «Грановская НОШ»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- Постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 21.06.2019 № 325 «О внесении изменений в постановление администрации Иркутского района от 28.06.2011 № 3396 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки»;

- Территориальным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальных образовательных организациях, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования, на 2019 - 2022 годы.

 1.2. Положение устанавливает оплату труда работникам дошкольного образовательного учреждения, отличную от Единой тарифной сетки и включает в себя:

- минимальные оклады (ставки) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;

- размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников;

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на основе должностных минимальных окладов (ставок), повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Оплата труда работников образовательного учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Минимальные оклады (ставки) по профессиональным квалификационным группам работников образовательного учреждения устанавливаются в размере соответствующих минимальных окладов (ставок), утвержденных настоящим Положением.

Минимальные оклады (ставки) работников образовательного учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.6. Заработная плата работника ОУ рассчитывается по формуле:

ЗП = ДО + Кв + Св, где

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

1.7. Должностной оклад работника ОУ рассчитывается по следующей формуле:

ДО = О + О\*КП + О\*КПП + ДПК, где

О - минимальный оклад (ставка)

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности,

КПП – персональный повышающий коэффициент,

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент.

**2.РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),**

**СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

2.1. Работникам согласно профессиональным квалификационным группам устанавливаются минимальные оклады (ставки), а также повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, персональный повышающий коэффициент, дополнительный повышающий коэффициент.

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Рекомендуемый минимального оклад (ставка), руб. |  Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников** |
| **2 квалификационный уровень** |
| Педагог – организатор |  7904,00 |  1 кв. категория – 0,30 Высшая кв. категория- 0,50 |
| Социальный педагог |
| Педагог дополнительного образования |
| **3 квалификационный уровень** |
| Педагог - психолог | 7944,00 |  1 кв. категория – 0,30 Высшая кв. категория- 0,50 |
| **4 квалификационный уровень** |
| Учитель | 7983,00 |  1 кв. категория – 0,30 Высшая кв. категория- 0,50 |
|  Учитель – логопед, логопед |
|  Учитель - дефектолог |

2.2. Повышающий коэффициент (КП) к минимальному окладу устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников:

-за наличие высшей квалификационной категории-0,50 (50%);

-за наличие первой квалификационной категории-0.30 (30%).

2.3 Персональный повышающий коэффициент (КПП) к минимальному размеру оклада устанавливается работнику за наличие отраслевых наград:

- Почетный работник «Общего образования» - 0,10 (10%);

- «Отличник народного просвещения»; « Отличник просвещения» - 0,10 (10%);

- Грамота Министерства образования и науки Российской Федерации – 0,05 (5%);

- Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации – 0,03 (3%).

 Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника со дня вынесения решения о награждении.

 Применение персонального повышающего коэффициента образует новый оклад и учитывается при начислении выплат компенсационного характера.

 Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке), установленного с учетом занимаемой должности и квалификационной категории, определяется путем умножения минимального оклада на повышающий коэффициент.

При наличии у работника нескольких оснований для установления персонального повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

2.4. Дополнительный повышающий коэффициент (ДПК) к минимальному окладу устанавливается работнику за ученую степень и звание. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Работникам учреждения, занимающим штатные должности, устанавливается дополнительный повышающий коэффициент:

- за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

- за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;

- за ученое звание доцента – 40 процентов от минимального оклада (ставки);

- за ученое звание профессора – 60 процентов от минимального оклада (ставка).

 Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается:

- работникам учреждения, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 20% процентов от минимального оклада (ставки);

- педагогическим работникам учреждения, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 20% процентов от минимального оклада (ставки);

 Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается с учетом установленной нормы часов педагогической нагрузки, пропорционально от объема фактической учебной нагрузки, но не выше указанных.

# 3. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ

3.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за ученую степень и звание, выплат компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются в трудовом договоре.

 Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения и может составлять до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в порядке, определенном нормативным правовым актом управления образованием Иркутского районного муниципального образования.

 Вновь назначаемым руководителям устанавливается кратность не менее 1,5 размеров средней заработной платы основного персонала. Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается согласно критериям, утвержденным локальным актом Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования, согласованным с профсоюзным комитетом организации.

 Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя школы утверждается постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования.

 К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение. Перечень должностей работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя, утверждается постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования.

 Должностные оклады заместителей руководителя образовательного учреждения устанавливаются на 10-50 процентов ниже должностного оклада руководителя.

 Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премий руководителю образовательного учреждения устанавливаются приказом Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования.

 Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель образовательного учреждения в соответствии с [разделами](#sub_1700) 3 и 4 настоящего положения.

 3.2. Премирование руководителя образовательного учреждения производится на основании Приказа Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования с учетом результатов деятельности образовательного учреждения за счет лимитов бюджетных обязательств (до 3%) предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения.

 3.3. Оплата труда за ведение педагогической (преподавательской) деятельности осуществляется в порядке и размерах, установленных для оплаты труда педагогических работников.

**4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты (надбавки)за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплата (надбавка) за работу в сельской местности и рабочих поселках;

- выплаты (надбавки)работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты (надбавки) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

* 1. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:

- районный коэффициент;

- процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области (далее - процентная надбавка к заработной плате), которые устанавливаются в соответствии с законодательством.

* 1. Выплата (надбавка) за работу в сельской местности и рабочих поселках устанавливается в размере 25 % работникам образовательных организаций к должностному окладу и компенсационным выплатам.
	2. Выплаты (надбавки) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
	3. Выплаты (надбавки) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
	4. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.
	5. Выплаты (надбавки) компенсационного характера, за исключением районного коэффициента и к заработной плате за непрерывный стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, определяются в процентах к окладу (должностному окладу) с учетом 25 % сельских**.**

 4.8. Ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанная с образовательным процессом:

- классное руководство;

- проверка письменных работ;

-заведование: филиалами, библиотекой, кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, спортивными залами;

- руководство методическими объединениями;

- ведение протоколов;

- организация трудового обучения, профессиональной ориентации.

 Данная выплата устанавливается в следующих размерах:

-педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя в размере 35% минимального оклада при нормативной наполняемости 20 человек;

 -педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя в классе коррекции в размере 35% минимального оклада при нормативной наполняемости до 12 человек (наполняемость классов определяется «СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья");

- педагогическим работникам за проверку письменных работ в 1- 4 классах - 20% должностного оклада при полной наполняемости класса;

 - учителям, преподавателям за заведование другими учебными кабинетами при условии наличия паспорта кабинета - 10 % должностного оклада;

 - педагогическим работникам за руководство методическими объединениями в размере 15 % должностного оклада;

 - педагогическим и другим работникам учреждения за работу по дополнительным образовательным программам - в размере -15 % должностного оклада;

 4.9. Установить ежемесячную выплату молодым специалистам (из числа педагогических работников), впервые приступивших к работе по специальности в учреждениях, в течение первых трех лет работы в размере 30% от должностного оклада; -свыше трёх до пяти лет – 10 % должностного оклада; - свыше пяти до семи лет - 5 % должностного оклада. В трехлетний период не включается нахождение работника в отпуске по беременности и родам, служба в вооруженных силах России.

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

- наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования.

4.10 Выплата за специфику работы в образовательном учреждении, устанавливающаяся в следующих случаях и размерах:

- за работу с учащимися, обучающимися по программе специального коррекционного учреждения 8 вида в общеобразовательном классе – 20 % должностного оклада пропорционально численности;

- учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности, на основании медицинского заключения – 20% должностного оклада;

# 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

# СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. Работникам МОУ ИРМО «Грановская НОШ» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к минимальному окладу, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу без учета повышающих коэффициентов. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

5.3. Размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда (далее ФОТ) работникам по результатам труда определяются **руководителем образовательного учреждения** согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основаниисведений, представленных руководителями методических объединений, структурных подразделений, советов, комиссий.

5.4. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в образовательном учреждении критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников. Критерии могут пересматриваться.

5.5. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

5.6. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший месяц.

5.7. В течение каждого месяца руководителем учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов.

5.8. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок рекомендуется определять минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается выплата.

5.9. Для определения размера выплат по результатам профессиональной деятельности:

 - произвести подсчет баллов за месяц по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника;

 - суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов);

 - размер централизованной стимулирующей части ФОТ, запланированной на месяц, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла;

 - этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за месяц. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно, или единовременно (например, в конце полугодия);

 - отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

5.10. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения утверждаются приказом **руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом организации**.

5.11. Порядок определения выплат по результатам профессиональной деятельности:

5.11.1. сроки выплат на основе мониторинга результатов профессиональной деятельности работника – 1 раз в месяц;

5.11.2. установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников в течение каждого месяца;

 5.11.3. председателю первичной профсоюзной организации производить стимулирующую выплату за участие в работе коллегиальных органов управления организации, в разработке и принятии локальных нормативных актов организации и другой деятельности в интересах социально-трудовых прав работников в размере 20% от ставки.

5.11.4. производить ежемесячную выплату стимулирующего характера на период 12 месяцев со дня установления:

- победителям районных конкурсов профессионального мастерства в размере 15% от должностного оклада;

- призёрам (лауреатам) районных конкурсов профессионального мастерства в размере 10% от должностного оклада;

- победителям областных конкурсов профессионального мастерства в размере 20% от должностного оклада;

- призёрам (лауреатам) областных конкурсов профессионального мастерства в размере 15% от должностного оклада».

5.12. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

 - нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

 - нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

5.13. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

 - некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

 - обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

 - изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением работодателя;

 - нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации;

 - несвоевременная подготовка и сдача отчетной документации учителем-предметником, классным руководителем, руководителем методического объединения; несвоевременное заполнение классного журнала.

**Перечень критериев и показателей качества**

**и результативности профессиональной деятельности работников МОУ ИРМО «Грановская НОШ» являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат**

Таблица №2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Основания для стимулирования** | **Кол-во баллов** |
| **1.** | **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** |  |
| 1.1. | За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ:- выполнение работ не входящих в перечень функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией: подготовка и проведение общешкольных мероприятий, музыкальное сопровождение, хореографическое, художественное, декоративное оформление, разработка сценариев мероприятий;- подготовка, проведение, участие в мероприятиях:1. общешкольного уровня2. муниципального уровня3. регионального уровня4. всероссийского уровня5. международного уровня;- классному руководителю выпускного класса (увеличенный объём по ведению документации) |  **3**445323 |
| 1.2. | За разработку авторских материалов, ведение публикаций:- новых учебных программ;- программ дополнительного образования, утвержденных на школьном уровне; - работа с Институтом развития образования Иркутской области; - публикация статей, докладов, учебных и научно-методических пособий, рекомендаций и др. для системы образования. | 5425 |
| 1.3. | За осуществление экспериментальной, проектно-исследовательской, научно-методической деятельности:- школьный уровень- муниципальный- областной, региональный- федеральный, международный | 234 4 |
| 1.4. | За общественную работу в интересах образовательного учреждения, трудового коллектива (формирование нормативной базы образовательного учреждения, создание сайта школы, оздоровление работников образовательного учреждения и их детей, работа по охране труда) | 3 |
| **2** | **Выплаты за качество выполняемых работ** |  |
| 2.1. | За призовое место в конкурсах, форумах, конференциях, выставках, соревнованиях на:-школьном уровне-муниципальном уровне;-региональном, межрегиональном;-всероссийском и международном уровнях. | 344 4 |
| 2.2. | За результативность экспериментальной, научно-методической и проектно-исследовательской деятельности:-школьный уровень-муниципальный-областной, региональный-федеральный, международный. | 3456  |
| 2.3. | За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения, за эффективную работу с родителями (посещаемость родительских собраний, участие в классных мероприятиях и др.) | 3  |
|  | **Максимальное количество баллов в учетный период:** | **92**  |

Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством. Кроме того, данный перечень должен отвечать уставным задачам деятельности образовательного учреждения и критериям оценки деятельности работников.

 Основой в формировании перечня стимулирующих выплат для работников является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

1. **ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**
	1. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных до учреждения на текущий финансовый год на оплату труда.

# 7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

 7.1. Единовременное премирование работников производится из фонда оплаты труда по следующим основаниям:

 - за достижение высоких результатов деятельности;

 - к знаменательным событиям, личным юбилеем работника, к профессиональным праздникам;

 - по итогам работы учебного года

 7.2. Предложение о размере премирования работника вносят: профсоюзный комитет, директор учреждения.

#  7.3. Решение о премировании директора школы принимает начальник управления образования, в том числе по ходатайству профсоюзной организации;

 7.4. Единовременное премирование работников за достижение высоких результатов деятельности производится по следующим основаниям:

* + 1. выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом в размере должностного оклада;
		2. проявление творческой инициативы и самостоятельности при выполнении особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ в размере 50% должностного оклада;
		3. за высокие достижения учащихся и личные достижения в размере 50% должностного оклада.

 7.5. Единовременное премирование работников производится:

 7.5.1 к юбилею работника (50-летием, 60-летием, 70-летием) в размере 3000 - 5000 руб.;

 7.5.2. к профессиональным праздникам в размере 1000 -3000 руб.;

 7.5.3. к 8 марта и 23 февраля - 500 руб.

 7.6. Единовременная премия по итогам учебного года выплачивается работникам за счет экономии фонда оплаты труда с учетом следующих условий:

 7.6.1. отсутствие обоснованных жалоб;

 7.6.2. неукоснительное соблюдение трудовой дисциплины и Правил внутреннего распорядка работы школы, в том числе чёткое и своевременное.

 7.7. Премирование по итогам учебного года осуществляется с учетом фактически отработанного времени в учебном году. Работникам, проработавшим неполный отчётный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде.

**Приложение № 5 к коллективному договору**

#  МОУ ИРМО «Грановская НОШ»

# Порядок

# оказания материальной помощи

# работникам Муниципального общеобразовательного учреждения Иркутского районного муниципального образования «Грановская начальная общеобразовательная школа».

**1.0бщая часть**

Материальная помощь оказывается с целью социально-экономической поддержки работников учреждения из фонда оплаты труда.

**2.** **Порядок и размеры выплаты материальной помощи**

2.1. Материальная помощь работникам учреждения оказывается в следующих случаях:

1) При стихийных бедствиях (пожар, наводнение и т.п.) – 10000 руб.;

2) Смерти близкого родственника (родители, дети, муж, жена) – 5000 руб.;

3) В случае смерти работника учреждения -10000 руб.

4) В случае длительного лечения, травмы, операции, требующих дорогостоящего лечения - 5000 руб.;

3) В связи со свадьбой работника – 3000 руб.;

4) В связи с рождением ребёнка у работника-3000 руб.;

5) В связи с рождением ребёнка у работника - 3000 руб.;

5) В связи с окончанием школы ребёнка работника - 1000 р.;

2.3. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа директора учреждения.

2.4. Основанием для издания приказа является заявление работника и пакет документов, подтверждающий случай, попадающий под выплату материальной помощи.

Приложение № 6к коллективному договору

#  МОУ ИРМО «Грановская НОШ»

**Перечень**

 **должностей Муниципального общеобразовательного учреждения Иркутского районного муниципального образования «Грановская начальная общеобразовательная школа», которым предоставляется дополнительный отпуск в связи с ненормированным рабочим днём.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование профессий и должностей** | **Продолжительность дополнительного отпуска** |
| 1. | Директор учреждения  | 3 календарных дня |
| 2. | Заместитель директора | 3 календарных дня |