

Директор МОУ Глебовской
ОШ ЯМР

И.Н. Иванова
А.Н. Иванова

« 17 » 01 2020 г.

М.П. Глебовская
ОШ
ЯМР



Председатель первичной
профсоюзной организации/
уполномоченный
представитель работников

МОУ Глебовской ОШ ЯМР

И.А. Копейкина
И.А. Копейкина

« 17 » 01 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального общеобразовательного учреждения

«Глебовская основная школа»

Ярославского муниципального района

на 2020-2022 годы



ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА	4
Раздел 3. УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА	7
Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	7
Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА	8
Раздел 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	9
Раздел 7. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	10
Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА	11
Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ	11
Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	12

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОУ Глебовской ОШ ЯМР (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Региональное отраслевое соглашение по организациям системы образования Ярославской области на 2020-2022 годы;

3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора муниципального общеобразовательного учреждения «Глебовская основная школа» Ярославского муниципального района Ивановой Анастасии Николаевны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Копейкиной Ирины Александровны.

4. Договор является единым для учреждения.

5. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.

6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.

7. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с 01.01.2020 и действует по 31.12.2022 (включительно).

8. Стороны договорились, что:

- Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией, квалификационной характеристикой должности работника образования.

- Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

9. Работодатель обязуется:

- Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, не позднее 3 рабочих (часть 2 статья 67 ТК РФ) дней со дня фактического допущения работника к работе.

- Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (статья 67 ТК РФ).

- В трудовой договор работника включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

- Соблюдать требования действующего законодательства при получении и

обработке персональных данных работника.

- Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, соглашений, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

- содействовать повышению квалификации, трудовой дисциплины работников организации;

- содействовать созданию необходимых, безопасных и комфортных условий труда с целью эффективной реализации их трудовой функции;

- содействовать адаптации к рынку труда молодых педагогов;

- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссиях по трудовым спорам и в суде;

- участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других;

- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочивают профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы в размере 1 % на счет первичной профсоюзной организации.

11. Работники обязуются:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации, в том числе режим труда и отдыха;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью работников;

- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе.

Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА

1. Оплата труда работников учреждения производится согласно

- Положения об оплате труда работников МОУ Глебовской ОШ ЯМР (Приложение 1);

- Положения о стимулирующих выплатах работникам МОУ Глебовской ОШ ЯМР (Приложение 2);

- Положения о компенсирующих выплатах работникам МОУ Глебовской ОШ ЯМР (Приложение 3);

Положения о выплатах социального характера работникам МОУ Глебовской ОШ ЯМР (Приложение 4);

2. Заработная плата выплачивается работникам 14 и 29 числа и переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель обязан выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ.

4. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени. Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное время.

5. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате.

В состав месячной заработной платы работника при доведении ее до уровня МРОТ доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, оплату труда при работе по совместительству, а также компенсационные выплаты не включаются.

Выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда, в том числе осуществляемые из фонда оплаты труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие), не являющиеся заработной платой, в минимальном размере оплаты труда не учитываются.

6. Повышенный размер оплаты труда устанавливается работникам, условия труда которых, отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

7. Трудовые отношения с работниками в части установления показателей, критериев и условий осуществления стимулирующих выплат

оформляются при заключении эффективного контракта.

8. Результаты аттестации педагогического работника могут учитываться при установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории:

в период длительной нетрудоспособности;

в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

в период длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;

в период длительного отпуска сроком до одного года, предоставленного в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

в период, составляющий не более одного года до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;

в период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника о проведении аттестации и (или) в период ее прохождения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (за исключением лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пунктами 5,6, 7.1, 8 части 1 статьи 81 и статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

Оплата труда педагогического работника в случаях, перечисленных в настоящем пункте, устанавливается с момента выхода работника на работу. Срок установления оплаты труда не может превышать одного года. Воспользоваться каждой из вышеперечисленных льгот работник может не более чем один раз.

9. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории производится:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы согласно Регионального отраслевого соглашения по организациям системы образования Ярославской области.

10. Руководитель информирует педагогических работников при установлении учебной нагрузки о том, что часы внеурочной деятельности (экскурсии, кружки, секции, круглые столы, конференции, диспуты, школьные научные общества, олимпиады, соревнования, поисковые и научные исследования, тематические лагерные смены, летние школы и т.д.) в соответствии с федеральными государственными стандартами

подлежат дополнительной оплате, но не включаются и не учитываются при подсчете выполнения нормы часов рабочего времени, установленной за ставку заработной платы (должностной оклад) для установления досрочной страховой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в учреждениях для детей не менее 25 лет.

Раздел 3. УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА

1. Работники учреждения, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору учебную (преподавательскую) работу без занятия штатной должности. Предоставление учебной (преподавательской) работы указанным лицам, а также работникам других организаций осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
2. Учебная нагрузка педагогических работников учреждения верхним пределом не ограничена.
3. Учебная нагрузка педагогических работников на следующий учебный год устанавливается до окончания текущего учебного года.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы, для других работников отрасли – не более 40 часов.
2. Стороны согласились, что:
 - 2.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, уставом организации, трудовым договором, а также учебным расписанием. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Школы определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы.
 - 2.2. Режим рабочего времени и времени отдыха определяются разделом 5 Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение 5).
 - 2.3. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, несовпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников организаций. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в

пределах установленного им рабочего времени. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных настоящим Договором, в трудовом договоре может быть установлен иной режим работы.

3. Учебная нагрузка учителей, преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий.

При осуществлении расчета норм времени педагогических работников 1 академический час учебной нагрузки принимается за 1 астрономический час рабочего времени.

В состав тарификационной комиссии включаются представители профсоюзного комитета в соответствии с его решением.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за должностной оклад (ставку) устанавливается только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается администрацией организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа до ухода работника в отпуск, о чем последний знакомится под роспись.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее нормы количества часов, за которое выплачивается должностной оклад (ставка);
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

4. Работа в праздничные и выходные дни не допускается.

Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5. Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ предоставляется сокращенная продолжительность рабочего дня не более 36 часов в неделю.

6. Для работников Школы, за исключением сторожей, продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

1. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, а также для сторожей перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Указанным работникам учреждения обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в специально

отведенном для этой цели помещении. Остальным работникам учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час.

2. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. График отпусков составляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее чем за две недели до начала календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

3. Установить оплачиваемый отпуск сроком 30 календарных дней работникам, имеющим инвалидность.

3. Работнику учреждения, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, при наличии производственных возможностей предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до трех дней в связи с проходами сына, призванного на военную службу, переездом работника на новое место жительства.

Конкретная продолжительность отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается соглашением сторон.

Раздел 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

1. Работники учреждения имеют право на:

бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

бесплатное или льготное пользование в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и объектами спорта учреждения.

2. Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом директора учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия – 3000 рублей;

- смерти сотрудника – 20000 рублей;

- к профессиональным праздникам – не более 1000 рублей;

- к юбилейным датам, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет – не менее 3000 рублей.

3. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, а

также предоставлением дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка.

4. Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

Раздел 7. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

1. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:

предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста и обладающие правом на досрочное назначение страховой пенсии по старости);

проработавшие в учреждении более 10 лет;

впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение пяти лет;

инвалиды;

родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;

одиноким родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет;

совмещающие работу с обучением в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

2. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

приостанавливает найм новых работников;

обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических работников учебной нагрузки;

создает условия для развития за счет средств физических и (или) юридических лиц образовательной деятельности, не предусмотренной муниципальным заданием;

проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3. Работодатель, при наличии вакантных должностей по другой имеющейся работе, проводит переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

для лиц, проработавших в учреждении свыше 10 лет, – 30 процентов

среднего месячного заработка;
от 5 до 10 лет –10 процентов среднего месячного заработка.

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА

1. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.
2. Безопасные условия и охрана труда в учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.
3. Все работники учреждения, в соответствии с пунктом 18 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года № 302н, проходят предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя. Указанные осмотры проводятся за счет средств учреждения.
4. Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда.
5. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
6. В учреждении по инициативе работодателя и по инициативе работников либо представительного органа работников создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 5 человек.

Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.
2. При отсутствии первичной профсоюзной организации и в иных случаях предусмотренные настоящим разделом условия создаются для осуществления деятельности иного представителя (представительного органа) работников.
3. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного

счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1 процента от начисленной заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

4. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам) для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

5. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Договор вступает в силу с 1 января 2020 года и действует до 31 декабря 2022 года.

2. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

3. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

4. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

5. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

со стороны работодателя – директор учреждения;

со стороны работников – председатель первичной профсоюзной организации.

6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7. Подписанный Сторонами Договор с приложениями в трех экземплярах в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ГЛЕБОВСКАЯ ОСНОВНАЯ ШКОЛА»
ЯРОСЛАВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзный комитет
Протокол №___ от _____

УТВЕРЖДЕНО
Приказ №3а от 17.01.2020

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МОУ ГЛЕБОВСКОЙ ОШ ЯМР

1. Общие положения.

1.1. Положение о системе оплаты труда работников (далее - Положение) МОУ Глебовской ОШ ЯМР (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений", нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (в ред. Постановления Правительства ЯО от 17.02.2014 N 116-п), Постановлением Правительства Ярославской области от 29.06.2011 N 465-п «Положение о системе оплаты труда работников системы образования Ярославской области» (в ред. Постановлений Правительства ЯО от 29.12.2011 N 1197-п, от 21.02.2012 N 106-п, от 06.12.2012 N 1377-п, от 26.08.2013 N 1107-п, от 17.02.2014 N 116-п, от 05.10.2015 N 1080-п, от 20.10.2016 N 1092-п), Постановление Правительства ЯО от 17.12.2019 N 903-п "Об оплате труда работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений отрасли образования Ярославской области и о признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства области" (вместе с "Положением о системе оплаты труда работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений отрасли образования Ярославской области", "Методикой расчета должностных окладов работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений отрасли образования Ярославской области"), Постановление Администрации ЯМР от 17.01.2020 №80 «Об установлении размера базового оклада работников ОУ ЯМР», «В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников отрасли образования в Ярославском муниципальном районе

1.2. Положение определяет систему оплаты труда (далее - СОТ) работников Учреждения, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера .

1.3. Основными целями формирования СОТ работников Учреждение являются:

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

1.4. Основными задачами формирования СОТ работников 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 молодых кадров;
- институционализация участия гражданских институтов в материальном стимулировании работников Учреждения.

1.5. Формирование СОТ работников 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.

1.6. Учреждение, руководствуясь Методикой расчета должностных окладов работников учреждений системы образования Ярославской области, утверждаемой постановлением Правительства области, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных учредителем в смете расходов на текущий финансовый год.
(Приложение 2)

1.7. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем Учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (далее - ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения размера базового оклада на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

1.8. Размеры повышающих коэффициентов по отношению к базовому окладу по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений.

1.9. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2. Положение о системе оплаты труда работников МОУ Глебовской ОШ ЯМР.

2.1. СОТ Учреждения включает в себя:

- базовые оклады (базовые ставки заработной платы);
- повышающие коэффициенты;
- выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени, особые условия работы и т.п.;
- 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;
- выплаты стимулирующего характера.

Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) - минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый(-ая) для расчета должностного оклада.

Повышающий коэффициент - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

Должностной оклад (ставка заработной платы) - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов и ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п. - выплаты, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами Ярославской области.

№ п/п	Категория работников и условия предоставления ежемесячных выплат	Размер ежемесячных выплат, рублей/размер надбавок к должностному окладу, процентов
1	2	3
1	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки	10%

	Российской Федерации (медали, почетные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности <*>	
2	Педагогические и руководящие работники, имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации	15%
3	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения <*>	20%
4	Педагогические и руководящие работники образовательных учреждений, имеющие ученую степень:	
	- кандидата наук	3000 руб.
	- доктора наук В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки. В случае занятия более одной штатной единицы доплата за ученую степень производится в размере одной ставки	7000 руб.
5	Педагогические работники образовательных учреждений, реализующих программы общего образования (за исключением учителей, учителей-дефектологов, учителей-логопедов), которым назначаются выплаты 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%
6	Педагогические работники государственных и муниципальных образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, которым назначаются выплаты за выполнение функций классного руководителя	размер ежемесячного вознаграждения указан в примечании

(таблица в ред. Постановления Правительства ЯО от 20.10.2016 N 1092-п)

<*> При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1, 2 и 3, надбавка к должностному окладу устанавливается только по основанию, предусмотренному пунктом 3.

Примечания:

- выплата ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя предусмотрена педагогическим работникам, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего образования в Учреждении;

- размер ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя определяется из расчета 1000 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью не менее, чем наполняемость, установленная соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более.

- для классов с наполняемостью меньше установленной расчет размера ежемесячной выплаты осуществляется с учетом уменьшения размера пропорционально численности обучающихся. Размер ежемесячного вознаграждения определяется из расчета:

72 рубля за каждого обучающегося в классе в образовательном учреждении, расположенном в сельской

местности (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, специальных учебно-воспитательных учреждений для детей и подростков с девиантным поведением, образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей);

84 рубля за каждого обучающегося в образовательном учреждении в классе с предельной наполняемостью 12 человек (в том числе за каждого обучающегося в специальном коррекционном классе, созданном в установленном порядке в общеобразовательном учреждении);

100 рублей за каждого обучающегося в образовательном учреждении в классе с предельной наполняемостью 10 человек (в том числе за каждого обучающегося в специальном коррекционном классе, созданном в установленном порядке в общеобразовательном учреждении);

125 рублей за каждого обучающегося в образовательном учреждении в классе с предельной наполняемостью 8 человек;

167 рублей за каждого обучающегося в образовательном учреждении в классе с предельной наполняемостью 6 человек;

200 рублей за каждого обучающегося в образовательном учреждении в классе с предельной наполняемостью 5 человек;

- размер ежемесячного вознаграждения не может превышать 1000 рублей;

- порядок определения ежемесячного вознаграждения устанавливается локальным актом образовательного учреждения самостоятельно.

Доплаты и надбавки компенсационного характера - 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, а также иными, предусматриваемыми действующим законодательством.

Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, производятся за:

- осуществление функций классного руководителя, проверку тетрадей, ведение кабинетов, отделений, филиалов, учебными мастерскими, учебно-опытными участками и др.; руководство предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями (порядок установления и конкретные размеры доплат определяются образовательным учреждением в соответствии с перечнем выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника образовательного учреждения и закрепляются в локальном нормативном акте);

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников (размеры доплат устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон).

Порядок установления и конкретные размеры доплат определяются Учреждением в соответствии с положением о выплатах за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника МОУ Глебовской ОШ ЯМР, и закрепляются в локальном нормативном акте.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основе разработанных показателей эффективности и критериев оценки деятельности учреждений, их руководителей и работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности руководителей определяются нормативными актами учредителя и отражаются в трудовом договоре.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются локальными нормативными актами учреждений, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Трудовые отношения с работниками в части установления показателей, критериев и условий осуществления стимулирующих выплат оформляются при введении эффективного контракта.

Определение выплат стимулирующего характера производится в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников

муниципального общеобразовательного учреждения «Глебовская основная школа» Ярославского муниципального, с учетом обеспечения государственно-общественного характера управления и закрепляется в локальном нормативном акте Учреждения.

Заработная плата работников муниципальных учреждений устанавливается с учетом объема выполняемой работы (нормы рабочего времени), установленной трудовым договором.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, порядок определения учебной нагрузки педагогических работников,

оговариваемой в трудовом договоре, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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»

2.2 Объем средств на оплату труда работников бюджетного Учреждения определяется учреждением самостоятельно в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

При определении объема средств на эти цели учитываются нормативы бюджетного финансирования, утверждаемые Законом Ярославской области.

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

2.4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы остальных работников муниципальных учреждений, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей государственных (муниципальных) учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается государственным (муниципальным) органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 8.

2.5 Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, организация образовательного процесса в которых осуществляется за счет средств областного бюджета, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением в течение 5 лет после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, работающим в сельской местности и рабочих поселках Ярославского района, на основании заявления производится выплата единовременного пособия. Единовременное пособие выплачивается по основному месту работы в размере 3 должностных окладов, установленных педагогическим работникам за норму часов педагогической работы при заключении трудового договора с образовательным учреждением, в течение 6 месяцев с момента заключения трудового договора.

Под малыми городами понимаются города с численностью населения до 25 тысяч человек.

Единовременное пособие выплачивается педагогическим работникам государственных учреждений Ярославской области за счет средств, предусмотренных на обеспечение исполнения публичных обязательств, муниципальных образовательных учреждений - в соответствии с постановлением Правительства области от 26.12.2013 N 1741-п "О порядке предоставления и расходования субвенции на организацию образовательного процесса в общеобразовательных организациях и признании утратившими силу отдельных и частично утратившими силу отдельных постановлений Правительства области".

В случае расторжения трудового договора в течение первых 5 лет по инициативе работника либо при совершении им виновных действий, являющихся основанием расторжения трудового договора в соответствии с действующим законодательством, единовременное пособие подлежит возврату в полном объеме.

3. Порядок и назначения выплат работникам учреждения

3.1. Порядок и условия распределения выплат устанавливаются локальным актом Учреждения самостоятельно при участии представителей трудового коллектива, общественного органа самоуправления Учреждения, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя Учреждения.

3.2. Руководитель Учреждения представляет в комиссию по распределению стимулирующих выплат аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

3.3. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными Учреждением.

3.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения производятся на основании приказа управления образования Администрации ЯМР в соответствии с разработанными критериями оценки его деятельности.

Приложение 1.1

к Положению о системе оплаты труда работников МОУ Глебовской ОШ ЯМР

1. Базовый оклад является основанием для расчета должностных окладов (ставок заработной платы) для всех групп персонала работников Учреждения и утверждается постановлением Администрации ЯМР.

2. Схема расчета должностных окладов руководящих работников Учреждения.

Коэффициенты:

- коэффициент группы по оплате труда руководителей (далее - группа) (1,88 - 3,33);
- коэффициент по занимаемой должности (0,6 - 1,0);
- коэффициент квалификационной категории (0,2 - 0,8);
- коэффициент стажа руководящей работы (0,2 - 0,8);
- коэффициент специфики работы образовательного учреждения (0,1 - 0,75).

Коэффициент специфики работы 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).

Коэффициент квалификационной категории руководящих работников сохраняется на период действия квалификационной категории, присвоенной до 1 января 2011 года.

Коэффициент стажа руководящей работы применяется для расчета должностных окладов руководящих работников, не имеющих квалификационной категории в соответствии с приказом Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2000 N 1908 "Об утверждении Положения о порядке, аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений".

При определении должностных окладов руководящим работникам учредитель вправе самостоятельно принимать решение по применению коэффициента квалификационной категории руководящих работников или коэффициента стажа руководящей работы.

Коэффициент группы (Кгр):

Группа	Коэффициент
1	3,33
2	2,78
3	2,23
4	1,88

Отнесение к группам по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей Учреждения. Порядок определения группы по оплате труда Учреждения определяется учредителем.

Коэффициент по занимаемой должности (Кд):

Наименование должностей работников	Коэффициент
Руководитель Учреждения (директор)	1,0
Заместитель руководителя Учреждения, (директора).	0,8
Главный бухгалтер	0,75

Коэффициент стажа руководящей работы (Кс):

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

3. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников Учреждения.

Коэффициенты:

- коэффициент уровня образования (0,1);
- коэффициент стажа работы (0,1 - 0,3);
- коэффициент напряженности (0,02 - 0,5);
- коэффициент квалификационной категории (0,2 - 0,8);
- коэффициент специфики работы учреждения (0,1 - 0,75).

Коэффициент квалификационной категории (0,2) сохраняется на период действия второй квалификационной категории педагогических работников Учреждения.

Коэффициент специфики работы устанавливается к должностным окладам педагогических работников, определяемым на основе базового оклада и повышающих коэффициентов: уровня образования, стажа работы, напряженности и квалификационной категории.

Коэффициент уровня образования (Ко):

Уровень образования	Коэффициент
Высшее профессиональное образование	0,1

Коэффициент стажа работы (Кс):

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

Коэффициент квалификационной категории (Ккв):

Квалификационная категория	Коэффициент
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 напряженности (Кн):

N	Наименование должности	Коэф-ф-т
1	Педагогические работники, реализующие программу общего образования	
	Учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог	0,25
	Преподаватель - организатор ОБЖ, старший воспитатель	0,2
	Мастер производственного обучения, воспитатель, педагог доп. образования	0,07
	Педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, инструктор по труду, инструктор по физкультуре, старший вожатый, музыкальный руководитель, педагог-библиотекарь	0,02
2	Педагогические работники, работающие в дошкольных группах учреждения, реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования	
	Старший воспитатель, воспитатель	0,4
	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	0,25
	Педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, инструктор по физкультуре, инструктор по труду	0,05
	Тьютор	

4. Схема расчета должностных окладов медицинских работников Учреждения.

Коэффициенты:

- коэффициент стажа работы (0,02 - 0,2);
- коэффициент квалификационной категории (0,2 - 0,5);
- коэффициент напряженности (0,01 - 0,1).

Коэффициент стажа работы (Кс):

Стаж работы по специальности	Коэффициент
От 0 до 10 лет	0,02
От 10 до 15 лет	0,1
От 15 лет и более	0,2

Коэффициент квалификационной категории (Ккв):

Квалификационная категория	Коэффициент
II	0,2
I	0,3
высшая	0,5

Коэффициент напряженности (Кн):

Наименование должности	Коэффициент
------------------------	-------------

5. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников.

Коэффициенты:

- коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (0,8 - 1,92);
- коэффициент квалификационного уровня (0,23 - 0,79).

Коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (Кугр):

Уровень профессиональной квалификационной группы	Коэффициент
Первый	0,8
Второй	0,96
Третий	1,12
Четвертый	1,92

Коэффициент квалификационного уровня (Ккву):

Квалификационный уровень	Коэффициент
Профессии рабочих	
Первый	0,31
Второй, третий	0,23 - 0,47
Четвертый	0,39 - 0,55
Учебно-вспомогательный персонал	
Первый, второй	0,31 - 0,55
Должности специалистов и служащих	
Первый	0,39 - 0,63
Второй	0,43 - 0,67
Третий	0,47 - 0,71
Четвертый	0,51 - 0,75
Пятый	0,55 - 0,79

6. Коэффициент образовательного учреждения.

6.1. Коэффициент:

- коэффициент специфики работы учреждения (0,1 - 0,75).

Коэффициент специфики работы учреждения (Кс) включает в себя:

- повышение базовых окладов (базовых ставок заработной платы);
- компенсационные выплаты.

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
1. Повышение базовых окладов	
За работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15 - 20%, Кс = 0,15 - 0,2
Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом).	25%, Кс = 0,25
Женщинам за работу, где по условиям труда рабочий день разделен на части с перерывом более двух часов	30 Кс = 0,3
Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс по образовательным программам с углубленным изучением отдельных предметов	15%, Кс = 0,15
Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, организация образовательного процесса в которых осуществляется за счет средств областного бюджета, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с	30%, Кс = 0,3

учреждением после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет <*>; работникам муниципальных учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках Ярославского района, в соответствии с перечнем, определенным постановлением Администрации ЯМР или решением Муниципального Совета Ярославского муниципального района<*>	
Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) муниципальных образовательных учреждений, организация образовательного процесса в которых осуществляется за счет средств областного бюджета, работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках Ярославского муниципального района; работникам муниципальных учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках Ярославского района, в соответствии с перечнем, определенным постановлением Администрации ЯМР или решением Муниципального Совета Ярославского муниципального района	25%, Кс = 0,25
2. Компенсационные выплаты	
За работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в неблагоприятных условиях труда	до 12% К = 0,12
Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени, работу, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ	в соответствии со статьями 149, 152 Трудового кодекса Российской Федерации

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.

7. С целью привлечения в образовательный процесс высококвалифицированных специалистов руководителям органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, предоставляется право применять коэффициент масштаба деятельности для муниципальных образовательных учреждений. При условии привлечения в образовательное учреждение не менее 25 процентов учителей (преподавателей) в учебном году, имеющих ученую степень, может применяться коэффициент масштаба деятельности (Кмд) 0,5. Расходы на эти цели производятся за счет средств бюджета Ярославского муниципального района.

8. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

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

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

8.2. 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.

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.

8.3. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий и составляет:

Категории обучающихся	Ставки часовой оплаты труда, рублей
-----------------------	-------------------------------------

	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в Учреждении, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	445	334	222
Студенты	556	445	222
Аспиранты, слушатели образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов	667	556	334

РАСЧЕТ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ЯМР

1. Должностные оклады руководящих работников государственных учреждений, реализующих программу общего образования, с учетом коэффициентов (5502 x (Кгр x Кд + Кс))

Наименование должности работника	Месячные должностные оклады по группам оплаты труда, в рублях			
	1	2	3	4
1	2	3	4	5
Руководитель (ректор, директор, начальник, заведующий), имеющий стаж руководящей работы:				
- от 0 до 5 лет	19422	16396	13370	11444
- от 5 лет и более	22723	19697	16671	14745
Заместитель руководителя (проректор, заместитель директора, начальника, заведующего), руководитель филиала, старший мастер, имеющий стаж руководящей работы:				
- от 0 до 5 лет	15758	13337	10916	9375
- от 5 лет и более	19059	16638	14217	12677
Главный бухгалтер, имеющий стаж руководящей работы:				
- от 0 до 5 лет	14842	12572	10302	8858
- от 5 лет и более	18143	15873	13604	12159
Руководитель структурного подразделения, за исключением филиала, имеющий стаж руководящей работы:				
- от 0 до 5 лет	12093	10278	8462	7307
- от 5 лет и более	15395	13579	11763	10608

2. Должностные оклады руководящих работников образовательных учреждений, реализующих программу общего образования или основную общеобразовательную программу дошкольного образования, с учетом коэффициентов (5275 x (Кгр x Кд + Кс(Ккв)))

Наименование должности работника	Месячные должностные оклады по группам оплаты труда, в рублях			
	1	2	3	4
1	2	3	4	5
Руководитель образовательного учреждения (директор, заведующий), имеющий стаж руководящей работы:				
- от 0 до 5 лет	18621	15720	12818	10972
- от 5 лет и более	21786	18885	15983	14137
Заместитель руководителя образовательного учреждения (заместитель директора, заведующего); руководитель филиала образовательного учреждения, имеющий стаж руководящей работы:				
- от 0 до 5 лет	15108	12787	10466	8989
- от 5 лет и более	18273	15952	13631	12154
Главный бухгалтер, имеющий стаж руководящей работы:				
- от 0 до 5 лет	14229	12053	9877	8493
- от 5 лет и более	17394	15218	13042	11658
Руководитель структурного подразделения образовательного учреждения, кроме филиала, имеющий стаж руководящей работы:				
- от 0 до 5 лет	11594	9854	8113	7005
- от 5 лет и более	14759	13019	11278	10170

3. «Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов (базовый оклад x (1 + Ко + Кс + Ккв + Кн))

№ п/п	Наименование должности	Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов в месяц, в рублях			
		образование	стаж педагогической работы		
			от 0 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 и более лет
1	2	3	4	5	6
1.	Педагогические работники образовательных учреждений, реализующих программу общего образования				
1.1.	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, имеющий:	высшее профессио-нальное	9228	9864	10501
	- I квалификационную категорию		11773	12410	13046
	- высшую квалификационную		14319	14955	15592

	катеґорию				
		среднее профессио-нальное	8591	9228	9864
	- I квалификационную категорию		11137	11773	12410
	- высшую квалификационную категорию		13683	14319	14955
1.2.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший методист (воспитатель, педагог дополнительного образования), имеющий:	высшее профессио-нальное	8910	9546	10182
	- I квалификационную категорию		11455	12092	12728
	- высшую квалификационную категорию		14001	14637	15274
		среднее профессио-нальное	8273	8910	9546
	- I квалификационную категорию		10819	11455	12092
	- высшую квалификационную категорию		13364	14001	14637
1.3.	Методист, воспитатель, педагог дополнительного образования, имеющий:	высшее профессио-нальное	8082	8719	9355
	- I квалификационную категорию		10628	11264	11901
	- высшую квалификационную категорию		13173	13810	14446
		среднее профессио-нальное	7446	8082	8719
	- I квалификационную категорию		9991	10628	11264
	- высшую квалификационную категорию		12537	13173	13810
1.4.	Педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, инструктор по труду, инструктор по физкультуре, тьютор, старший вожатый, музыкальный	высшее профессио-нальное	7764	8400	9037

	руководитель, концертмейстер, педагог-библиотекарь, имеющий:				
	- I квалификационную категорию		10310	10946	11582
	- высшую квалификационную категорию		12855	13492	14128
		среднее профессио-нальное	7128	7764	8400
	- I квалификационную категорию		9673	10310	10946
	- высшую квалификационную категорию		12219	12855	13492
2.	Педагогические работники, работающие в дошкольных группах учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования				
2.1.	Старший воспитатель, воспитатель, имеющий:	высшее профессио-нальное	11454	12170	12886
	- I квалификационную категорию		14318	15034	15750
	- высшую квалификационную категорию		17182	17898	18613
		среднее профессио-нальное	10739	11454	12170
	- I квалификационную категорию		13602	14318	15034
	- высшую квалификационную категорию		16466	17182	17898
2.2.	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, имеющий:	высшее профессио-нальное	10381	11096	11812
	- I квалификационную категорию		13244	13960	14676
	- высшую квалификационную категорию		16108	16824	17540
		среднее профессио-нальное	9665	10381	11096
	- I квалификационную категорию		12528	13244	13960

	- высшую квалификационную категорию		15392	16108	16824
2.3.	Старший методист (педагог дополнительного образования), методист, имеющий:	высшее профессио-нальное	10023	10739	11454
	- I квалификационную категорию		12886	13602	14318
	- высшую квалификационную категорию		15750	16466	17182
		среднее профессио-нальное	9307	10023	10739
	- I квалификационную категорию		12170	12886	13602
	- высшую квалификационную категорию		15034	15750	16466
2.4.	Педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования, инструктор по физкультуре, инструктор по труду, имеющий:	высшее профессио-нальное	8949	9665	10381
	- I квалификационную категорию		11812	12528	13244
	- высшую квалификационную категорию		14676	15392	16108
		среднее профессио-нальное	8233	8949	9665
	- I квалификационную категорию		11096	11812	12528
	- высшую квалификационную категорию		13960	14676	15392
3.	Педагогические работники образовательных учреждений дополнительного образования детей (структурных подразделений, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, иных образовательных учреждений)				
3.1.	Старший методист (тренер-преподаватель, инструктор-методист, педагог дополнительного	высшее профессио-нальное	11298	12078	12857

	образования, воспитатель), учитель-дефектолог, учитель- логопед, имеющий:				
	- I квалификационную категорию		14415	15194	15974
	- высшую квалификационную категорию		17532	18311	19090
		среднее профессио-нальное	10519	11298	12078
	- I квалификационную категорию		13636	14415	15194
	- высшую квалификационную категорию		16753	17532	18311
3.2.	Методист, тренер-преподаватель, воспитатель, имеющий:	высшее профессио-нальное	10130	10909	11688
	- I квалификационную категорию		13246	14026	14805
	- высшую квалификационную категорию		16363	17142	17922
		среднее профессио-нальное	9350	10130	10909
	- I квалификационную категорию		12467	13246	14026
	- высшую квалификационную категорию		15584	16363	17142
3.3.	Педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, концертмейстер, инструктор по физической культуре, инструктор-методист (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), имеющий:	высшее профессио-нальное	9740	10519	11298
	- I квалификационную категорию		12857	13636	14415
	- высшую квалификационную категорию		15974	16753	17532
		среднее профессио-нальное	8961	9740	10519

	- I квалификационную категорию		12078	12857	13636
	- высшую квалификационную категорию		15194	15974	16753

4. Должностные оклады медицинских работников образовательных учреждений с учетом коэффициентов (5764x (1+Kс+Kкв+Kn))

№ п/п	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов и стажа работы в месяц, в рублях		
		от 0 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 и более лет
1	2	3	4	5
1.	Врач-специалист, имеющий:	6456	6917	7493
	- II квалификационную категорию	7608	8070	8646
	- I квалификационную категорию	8185	8646	9222
	- высшую квалификационную категорию	9338	9799	10375
2.	Старшая медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре, имеющие:	5995	6456	7032
	- II квалификационную категорию	7147	7608	8185
	- I квалификационную категорию	7724	8185	8761
	- высшую квалификационную категорию	8877	9338	9914
3.	Медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, имеющие:	5879	6340	6917
	- II квалификационную категорию	7032	7493	8070
	- I квалификационную категорию	7608	8070	8646
	- высшую квалификационную категорию	8761	9222	9799
4.	Сестра-хозяйка, младшая медицинская сестра, санитарка, санитарка (мойщица)	5879	6340	6917

5. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников

Коэффициенты:

- коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (0,8 - 1,92);
- коэффициент квалификационного уровня (0,23 - 0,79).

Коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (Kугр)

Уровень профессиональной квалификационной группы	Коэффициент уровня
Первый	0,8
Второй	0,96
Третий	1,12
Четвертый	1,92

Коэффициент квалификационного уровня (Kкву)

Квалификационный уровень	Коэффициент квалификационного уровня

Профессии рабочих	
Первый	0,31
Второй, третий	0,23 - 0,47
Четвертый	0,39 - 0,55
Учебно-вспомогательный персонал	
Первый, второй	0,31 - 0,55
Должности работников физической культуры и спорта, культуры, искусства и кинематографии	
Первый	0,31 - 0,55
Второй	0,47 - 0,71
Должности специалистов и служащих	
Первый	0,39 - 0,63
Второй	0,43 - 0,67
Третий	0,47 - 0,71
Четвертый	0,51 - 0,75
Пятый	0,55 - 0,79

**Должностные оклады с учетом коэффициентов
(5001 x (Кугр + Ккву))**

Профессии рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Грузчик, дворник, садовник, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений	5551

Профессии рабочих второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го - 7 го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"), брошюровщик, буфетчик, возчик, гардеробщик, дезинфектор, егерь	5951 - 7151
	Истопник, кастелянша, кладовщик, кондитер, конюх, курьер, лесовод, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке спецодежды,	

	машинист швейных машин и автоматов, монтажист, няня, оператор котельной, оператор копировальных и множительных машин, парикмахер, переплетчик документов, печатник, рабочий по уходу за животными, слесарь по ремонту автомобилей, сторож (вахтер)	
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"), водитель автомобиля, водитель автобуса, механик по обслуживанию звуковой техники, тракторист, кочегар	
4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	6751 - 7552

Учебно-вспомогательный персонал первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	5551 - 6751

Учебно-вспомогательный персонал второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Дежурный по режиму, младший воспитатель	6351 - 7552
2	Диспетчер, старший дежурный по режиму	

Должности работников физической культуры и спорта первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Инструктор по спорту, спортсмен-инструктор	5551 - 6751

Должности работников культуры, искусства и кинематографии второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Заведующий костюмерной, организатор экскурсий, аккомпаниатор,	6351 - 7552

	культурорганизатор	
--	--------------------	--

**Должности работников культуры, искусства
и кинематографии третьего уровня**

Квалификационны й уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Библиотекарь, библиограф, редактор, лектор (экскурсовод), звукооператор	7151 - 8352
2	Заведующий библиотекой	7952 - 9152

Должности служащих первого уровня

Квалификационны й уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Агент, агент по закупкам, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор	5951 - 7151
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	6151 - 7351

Должности служащих второго уровня

Квалификационны й уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	2	3
1	Диспетчер, администратор, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, секретарь руководителя, лаборант, повар, секретарь незрячего специалиста, техник, художник, ассистент по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	6751 - 7952
2	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	6951 - 8152
3	Заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-	7151 - 8352

	повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела	
4	Механик	7351 - 8552
5	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	7552 - 8752

Должности служащих третьего уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	2	3
1	Аналитик, аудитор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по надзору за строительством, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), менеджер, переводчик, психолог, специалист по защите информации, специалист по кадрам, специалист, сурдопереводчик, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, эксперт, юрисконсульт, системный администратор, контрактный управляющий	7552 - 8752
2	Должности служащих, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7752 - 8952
3	Главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	7952 - 9152
5	Заместитель директора (начальника, заведующего) филиала(ом), руководителя структурного подразделения, помощник проректора, помощник ректора	8352 - 9552

7. Заработная плата работников образовательных учреждений, работающих полную рабочую неделю в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с 01 января 2020 года не может быть ниже 12 130,00 рублей в месяц.

8. Выплаты медицинским работникам, осуществляющим медицинское обслуживание обучающихся и воспитанников образовательных учреждений. С 01 января 2019 года медицинским работникам, осуществляющим медицинское обслуживание обучающихся и воспитанников образовательных учреждений, устанавливаются денежные выплаты на ставку в размере:

- врачам – 20 000 рублей;
- среднему медицинскому персоналу – 7 000 рублей.

Право на выплату имеют сотрудники образовательных учреждений, занимающие штатные должности врача и среднего медицинского персонала.

Размер выплаты медицинским работникам устанавливается пропорционально ставке занимаемой должности, установленной трудовым договором.

Выплата медицинским работникам производится за фактически отработанное время и учитывается при расчете среднего заработка

**Приложение 2
к приказу №3а от 17.01.2020**

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ГЛЕБОВСКАЯ ОСНОВНАЯ ШКОЛА»
ЯРОСЛАВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзный комитет
Протокол №___ от _____

УТВЕРЖДЕНО
Приказ № 3а от 17.01.2020

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах с критериями эффективности работникам МОУ Глебовской ОШ ЯМР

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее положение вводится с целью установления порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, показателей и критериев качества, результативности труда работников образовательного учреждения.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Федерального закона от 06.10.1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации».

2. Условия стимулирования.

- 2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части ФОТ.
- 2.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются ежеквартально по результатам труда работников общеобразовательного учреждения за предыдущий период.
- 2.3. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников общеобразовательного учреждения.
- 2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется между педагогическими работниками общеобразовательного учреждения пропорционально фондам оплаты труда данных категорий работников.
- 2.5. Распределение поощрительных выплат работникам по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, на основании представления руководителя образовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.
- 2.6. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя: гарантируемые стимулирующие выплаты, поощрительные выплаты по результатам показателей и критериев качества и результативности труда работников, иные выплаты стимулирующего характера и единовременные премии.
- 2.7. Конкретные размеры иных выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы и высокое качество выполняемых работ устанавливаются приказом директора школы в фиксированных денежных суммах или процентном отношении.
- 2.8. Основанием для поощрительных выплат работникам общеобразовательного учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, утвержденных пунктом 5 настоящего Положения. Критерии оцениваются в установленных баллах.

2.9. В начале расчётного периода определяется денежный вес одного балла. Для этого размер стимулирующей части ФОТ общеобразовательного учреждения, запланированного на квартал, делится на общую сумму баллов (отдельно по всем категориям работников).

2.10. Если на работника школы налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера в отчетный период не устанавливаются.

2.11. Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения могут устанавливаться приказом начальника Управления образования Администрации ЯМР.

2.12. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда школы, создаваемой на основании приказа директора школы.

3. Организация деятельности Комиссии

3.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется приказом директора школы.

3.2. Состав комиссии в количестве 5 человек избирается на заседании трудового коллектива и согласовывается с профсоюзной организацией.

3.3. В состав Комиссии могут входить члены администрации образовательного учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации, родители.

3.4. Работу Комиссии возглавляет председатель (директор школы). Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

3.5. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

3.6. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, директором школы.

3.7. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя учреждения.

3.8. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

3.9. Основная компетенция Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

4. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения.

4.1. Педагоги и штатные сотрудники школы представляют в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями. Ответственность за достоверность информации педагогов возлагается на заместителей директора по УВР.

4.2. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в 3-х дневный срок.

4.3. Комиссия обязана ознакомить коллектив сотрудников с итоговыми оценочными листами.

4.4. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору общеобразовательного учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

4.5. Директор школы инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 3-х дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

4.6. На основании произведенного Комиссией расчета с обоснованием, после знакомства работников с итоговым оценочным листом, оформляется протокол, который передается администрации школы. На основании протокола директор школы издает приказ о стимулирующих выплатах работникам общеобразовательного учреждения.

4.7. Конкретные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам и штатным сотрудникам школы устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы на основе следующих расчетов:

а) вычисление суммы баллов, полученных педагогом или штатным сотрудником;

б) вычисление стоимости одного балла по формуле:

- Для работников школы: стимулирующий фонд работников школы, финансируемый из мероприятия 01.02.33, делится на сумму баллов набранных за отчетный период работниками школы;
- Для работников дошкольных групп: стимулирующий фонд работников дошкольных групп, финансируемый из мероприятия 01.02.71 разделить на общее количество баллов, набранных работниками дошкольных групп;
- Для работников дошкольных групп, финансируемых из мероприятия «Присмотр и уход»: стимулирующий фонд работников дошкольных групп, финансируемый из мероприятия «Присмотр и уход» разделить на общее количество баллов, набранных работниками дошкольных групп;
- Для работников дошкольных групп, финансируемых из Местного бюджета: стимулирующий фонд работников дошкольных групп, финансируемый из мероприятия 00.00.00 (местный бюджет) разделить на общее количество баллов, набранных работниками дошкольных групп.

в) определение размера стимулирующей надбавки: стоимость одного балла умножается на число полученных баллов (педагогом или штатным сотрудником).

5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

5.1. Показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно. Перечень показателей и критериев может быть дополнен по предложению педагогического совета общеобразовательного учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в полгода.

Показатели и критерии качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки заместителю директору по УВР, заместителю директору по ВР.

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Балл	Источник информации
1.	Качество и общедоступность общего образования в учреждении	Высокий уровень организации работы по недопущению пропусков уроков обучающимися без уважительных причин	1	Справка
		Эффективная организация различных форм получения образования обучающимися (экстернат, обучение по индивидуальному учебному плану и др.)	1	Наличие документации
		Предоставление информации о текущей успеваемости обучающихся в электронном виде	Предоставление информации (не более 3-х дней с момента последней оценки) – 3 балла, Предоставление информации (не более 7-х дней с момента последней оценки) – 1 балл, Предоставление информации (более 7-х дней с момента последней оценки)- 0 баллов	Справка
		Высокий уровень организации внутришкольного контроля деятельности педагогов	1	Выполнение плана ВШК
		Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней	5	Дипломы, сертификаты

		Высокий уровень организации и проведения промежуточной и итоговой аттестации (в том числе в форме ОГЭ)	5	Справка
2.	Качество методического руководства педагогическим коллективом.	Разработка и эффективная реализация программы развития ОУ.	1	Наличие материалов по диагностике , мониторинг у (в т.ч. результаты и их анализ) реализации программы развития
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных, школьных методических объединений.	1	Протоколы
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ.	5	Справка, приказ
3.	Управление воспитательным процессом	Эффективная работа по внутришкольному контролю деятельности классных руководителей в ОУ.	1	Выполнение плана ВШК
		Отсутствие и позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде.	1	Справка
		Реализация общественно-значимых социальных проектов (в рамках организации проведения комплекса мероприятий, проводимых культурой, спортом, молодежью, поселением и т.д. разного уровня.)	5	Справка
		Качественная организация работы ученического самоуправления	5	Справка
		Организация профориентированной работы среди выпускников 9 класса ОУ	1	Справка
4.	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Качественная организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)	1	Справка
		Организация питания	Более 90% - 3 балла; от 75% до 89% - 2 балла; 74 % и менее - 0 баллов.	
5.	Эффективность управленческой деятельности	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	1	Справка
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	1	Отсутствие замечаний

		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	1	Отсутствие жалоб
		Отсутствие травматизма	3	
6.	Личные профессиональные достижения заместителя директора	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, выставках, конкурсах (очные/ заочные)	1	Дипломы, сертификаты
		Наличие собственных публикаций, публикаций в СМИ	1	
	ИТОГО		48	

Показатели и критерии качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки заместителю директору по УВР в дошкольных группах

№	Критерий	Целевые показатели и эффективности	шкала	Критерии оценки эффективности
1.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность участников образовательного процесса	1.1. Повышение/понижение или стабильно высокий уровень посещаемости воспитанников относительно предыдущего отчётного периода Указать % показатели в сравнении с предыдущим отчётным периодом	Более 8% - 0 баллов; От 6% до 7% - 1 балл; 5% и менее – 2 балла	Справка
		1.2. Отсутствие травматизма	2	
		1.3. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, соблюдению норм питания	1	
• Итого			5	
2.	Продуктивность деятельности зам.дир.по УВР по развитию педагогических работников и воспитанников	2.1. Использование современных педагогических технологий (подтверждающие документы: планы, методические разработки и оснащение)	0-2	0 – не использует 1- Частично 3 - использует
		2.2. Участие в деятельности по сопровождению аттестации педагогических работников ДОУ. Качественный состав педагогических кадров (Указать количество педагогов всего и по квалификационным категориям)	2	0 – ниже 30% 1 – 30-50% педагогов имеют первую и высшую категории 2 – свыше 50% педагогов имеют первую и высшую категории
		2.3. Семинары, научно-практические конференции, организованные и проведенные	0-2	0 – не участвовал 1 – уровень ДОУ 2 – Муниципальный /региональный уровень баллы суммируются

		<p>2.4. Участие учреждения в экспериментальной работе по модернизации дошкольного образования: экспериментальная площадка и др. (Указать название экспериментальной работы, № приказа, год постановления/приказа и период. Учитывается в течение года)</p>	0-2	<p>0 – отсутствие 1 – участие 2 – участие в работе федеральных и региональных площадок.</p>
		<p>2.5. Создание позитивного имиджа ДОУ в СМИ (Указать название, дату и место публикации Учитывается в течении полугодия)</p>	0-3	<p>На районном уровне: 1 – газетные издания, соц.сети 2—телевидение 3 –на региональном или федеральном уровнях (баллы суммируются)</p>
		<p>2.6. Наличие публикаций методических работ педагогов (обобщение и распространение педагогического опыта педагогов учреждения) (Указать название, дату, место публикации; в сети интернет – указать ссылку на публикацию)</p>	0-3	<p>0 – отсутствие 1 – 1 публикация 2 – 2 и более 3 – 3 и более</p>
		<p>2.7. Участие учреждения в детских конкурсах, смотрах, фестивалях районного, регионального и федерального уровней в оцениваемый период (Указать названия и результат участия в детских конкурсах)</p>	0-3	<p>Районный уровень: 1 – участие; 2 – призовое место региональный и федеральный уровни: 2 – участие; 3- призовое место</p>
		<p>2.8. Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах, соревнованиях районного, регионального и федерального уровней (указать организатора конкурса, ФИО педагога, конкурс, дату, результат)</p>	0-3	<p>0 – отсутствие Уровень ДОУ 1 – участие 2 – призовое место Муниципальный уровень Региональный / федеральный уровни 2 – участие 3 – призовое место</p>
Итого			20	
3.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	<p>3.1. Информационно-методическое обеспечение образовательного процесса в соответствии с требованиями санитарных норм и норм безопасности, соблюдение санитарно-гигиенических условий пребывания ребенка (температурный, световой режим, соблюдение режимных моментов, питьевого режима и т.д.)</p>	0-2	<p>-3 – не соблюдаются 1 – с замечаниями 2 – без замечаний</p>

		3.2. Соблюдение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, ГО и ЧС, антитеррористической безопасности и т.п.	0-2	-3 – не соблюдаются 1 – с замечаниями 2 – без замечаний
• Итого			4	
4.	Кадровые ресурсы учреждения	4.1. Вклад в решение кадровых проблем (взаимозаменяемость), дополнительный объем работы, не связанный с выполнением должностных обязанностей	0-2	0 – отсутствие взаимозаменяемости 1 – разовое 2 - регулярное
		4.2. Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, творческой группой, выполнение функций администратора сайта, корреспондента, косметический ремонт групповых помещений и т.п.). (указать конкретно за оцениваемый период)	0-2	0 – отсутствие 1 – разовое 2 - регулярное
		4.3. Своевременное повышение квалификации	0-2	0 – не повышает 1 – однократное участие 2 – повышает
• Итого			6	
5.	Социальный критерий	5.1. Организация различных форм работы с родителями, участие в подготовке и проведении общих родительских собраний, конференций, семинаров, праздников, досугов, развлечений (Указать название мероприятия, дату проведения)	0-2	0 – работа не проводится 1 – однообразные виды работы 2 – 3 и более мероприятий
		5.2. Реализация общественно-значимых социальных проектов (в рамках организации проведения комплекса мероприятий, проводимых культурой, спортом, молодежью, поселением и т.д. разного уровня.)	0-3	40% и более обучающихся приняли участие в социальных проектах – 3 балла; Менее 40% обучающихся приняли участие в социальных проектах – 1 балл; Нет – 0 баллов.
• ИТОГО			5	
6.	Эффективность педагогической деятельности	6.1. Исполнительская дисциплина (выполнение требований по ведению групповой документации, своевременное представление материалов и т.п.)	0-2	-3 – отсутствие исполнительской дисциплины 1 – с замечаниями 2 – без замечаний
		6.2. Качество ведения документации: программы, планирование, отчеты, • Ведение документации по мониторингу образовательного процесса	0-2	-4 – работа не проводится 1 - с замечаниями 2 – без замечаний

		6.3. Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	0-2	-4 – регулярные жалобы 0 – одно замечание 2 – без замечаний
	Итого		6	
	ИТОГО:		46	

Показатели и критерии качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки учителям.

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Балл	
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Проведения ВПР, ГИА, промежуточной аттестации, анализ работ и результатов. Высокие средний балл по предметам при прохождении обучающимися ВПР		справка заместителя директора по УВР
		выше района	2	
		выше области	3	
		Высокие средний балл по предметам при прохождении обучающимися ГИА		
		выше района	2	
		выше области	3	
2.	Наличие результатов участия учащихся (воспитанников) на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	Количество учащихся – победителей и призёров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций (участие на бесплатной основе).		Наличие дипломов, грамот
		Всероссийский уровень (1 и более уч-ся)	10	
		Региональный уровень (1 и более уч-ся)	6	
		Муниципальный уровень (1 и более уч-ся)-	4	
		Количество учащихся – победителей и призёров в дистанционных бесплатных конкурсах, олимпиадах, проектах	2	
3.	Работа с одаренными детьми	Участие обучающихся в конкурсных мероприятиях научно-практической направленности: Уровни:		справка заместителя директора по УВР
		Региональный	5	
		Муниципальный	3	
		Школьный	1	
		Отсутствие динамики в обучении	0	
4.	Организация образовательного процесса обучающихся с ОВЗ в общеобразовательных классах	Работа в общеобразовательных классах по адаптированным программам VII вида.	0,5	Наличие планов индивид. работы
		Работа в общеобразовательных классах по адаптированным программам VIII вида.	1	
5.	Работа со слабоуспевающими уч-ся	Проведение дополнительных занятий по утвержденному плану и программе, мониторингу индивидуальных достижений уч-ся		Журнал дополнительных занятий, анализ результатов динамики
		Отсутствие динамики в обучении	2	
		Динамика	0	
6.	Распространение передового педагогического опыта	Наличие у учителя открытых уроков, мастер-классов, творческих отчетов, презентаций по обобщению опыта, наличие собственного сайта, публикация на сайте школы Уровни:		Сертификаты, конспект и анализ уроков, ссылки на публикации, адрес сайта

		Региональный	3	
		Муниципальный	2	
		Школьный	1	
7.	Участие в профессиональных конкурсах, грантах	Участие, получение звания «победитель», «лауреат»		Грамоты
		Уровни участия: Региональный	10	
		Муниципальный	5	
		«Лауреат»: Региональный	15	
		Муниципальный	10	
		«Победитель»: Российский	30	
		Региональный	20	
		Муниципальный	15	
8.	Участие педагога в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы.	Руководство работой экспериментальной , инновационной деятельностью		справка заместителя директора по УВР
		Руководство	10	
		Участие	5	
9.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Проведение классных, общешкольных, районных массовых мероприятий по плану работы классного руководителя и школы .	1	справка заместителя директора по УВР
		Наличие обоснованных жалоб на деятельность учителя со стороны родителей обучающихся	минус 5б	
		Привлечение родителей к ремонту, субботникам.	2	
		Развитие социального партнерства	5	
10.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	- Выход учителя в семьи обучающихся, составление акта ЖБУ	1	Акт
11.	Высокая исполнительная дисциплина при выполнении должностных обязанностей	-Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчетности учреждения, рабочих программ.	2	справка заместителя директора по УВР
		- Своевременное заполнение данных в информационную систему АСИОУ	1	
		-Наличие травматизма среди обучающихся в урочное и внеурочное время	Минус 5	
		-Выполнение особо важных поручений	5	
12.	Организация летнего оздоровительного отдыха обучающихся	- Руководство школьным оздоровительным лагерем с дневной формой пребывания;	10	Приказ о назначении
		- Работа воспитателем в школьном оздоровительном лагере с дневной формой пребывания.	1	
		ИТОГО		

Показатели и критерии качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки воспитателям.

№	Критерий	Целевые показатели и эффективности	Критерии оценки эффективности	Оценка
1.	Сохранение здоровья детей в учреждении	1.1. Повышение/понижение или стабильно высокий уровень посещаемости воспитанников относительно предыдущего отчетного периода <i>Указать % показатели в сравнении с предыдущим отчетным периодом</i>	Менее 5%- 3 От 6 до 7 %-2 Свыше 8%-0	
		1.2. Отсутствие травматизма	Отсутствие -2 наличие -Минус 2	

		<p>1.3. Организация и проведение мероприятий, способствующих восстановлению психического и физического здоровья детей (ГТО, развлечения, дни здоровья, праздники, соревнования) <i>перечислить мероприятия за отчетный период, дата проведения</i></p>	<p>работа не ведется- 0 проводится (1,2 раза в квартал) - 1 проводится (более 3 в квартал)-2</p>													
		<p>1.4. Высокие результаты педагогической деятельности: участие воспитанников группы в соревнованиях, конкурсах ДОУ, района, области. <i>Указать названия и результат участия в детских конкурсах, соревнованиях и т.д.</i></p>	<p>Участие-1 призовые места-2 Муниципальный уровень / Региональный / федеральный уровни 3 – участие/ призовые места <i>баллы суммируются</i></p>													
• Итого																
2.	<p>Качество воспитательно-образовательного процесса</p>	<p>2.1. Использование современных педагогических технологий, в том числе развивающих, здоровьесберегающих и др. (подтверждающие документы: планы, методические разработки и оснащение)</p>	<p>0 – не использует 1 - использует</p>													
		<p>2.2. Обобщение и распространение передового педагогического опыта: мастер - классы, открытые занятия, выступления на методических объединениях, семинарах, круглых столах</p>	<p>0 – не участвует 1 – уровень ДОУ 3 – уровни муниципальный, 4- региональный, 5- федеральный <i>баллы суммируются</i></p>													
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Уровень (муниципальный, региональный, федеральный)</th> <th>Название мероприятия, тема выступления (например РМО вос-лей, мастер-класс или сообщение, открытое занятие)</th> <th>дата</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			Уровень (муниципальный, региональный, федеральный)	Название мероприятия, тема выступления (например РМО вос-лей, мастер-класс или сообщение, открытое занятие)	дата									
Уровень (муниципальный, региональный, федеральный)		Название мероприятия, тема выступления (например РМО вос-лей, мастер-класс или сообщение, открытое занятие)			дата											
		<p>2.3. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Разработка рабочей программы, перспективного плана, методического сопровождения образовательной / рабочей программы • работа в творческих группах, рабочей группе по разработке образовательной программы ДОУ <i>(Указать название, № приказа, год и т.д.)</i> 	<p>0 – отсутствие 1 – участие 2 – разработка/ участие в работе федеральных и региональных площадок.</p>													
		<p>2.4. Наличие публикаций в периодических изданиях, профессиональных сайтах, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта <i>(Указать название, дату, место публикации; в сети интернет – указать ссылку на публикацию)</i></p>	<p>0 – отсутствие 1 – 1 публикация 2 – 2 и более 3 – 3 и более</p>													

		2.5. Результаты участия работника в конкурсах педагогического профессионального мастерства (Воспитатель года, Лучший воспитатель ит.д) <i>(указать организатора конкурса, конкурс, дату, результат)</i>	0 – отсутствие Муниципальный уровень- 2 – участие 3 – призовое место Региональный 4 – участие 5 – призовое место федеральный уровни 6– участие 8 – призовое место	
Итого				
3.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	3.1. Информационно-методическое обеспечение образовательного процесса в соответствии с требованиями санитарных норм и норм безопасности, соблюдение санитарно-гигиенических условий пребывания ребенка (температурный, световой режим, соблюдение режимных моментов, питьевого режима и т.д.)	-3 – не соблюдаются 1 – с замечаниями 2 – без замечаний	
		3.2. Соблюдение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, ГО и ЧС, антитеррористической безопасности и т.п.	-3 – не соблюдаются 1 – с замечаниями 2 – без замечаний	
		3.3. Создание развивающей предметно-пространственной среды в группе детского сада в соответствии с требованиями ФГОС ДО <ul style="list-style-type: none"> эстетическое оформление групповых и других помещений дошкольного учреждения Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов 	0 – не обновляется 1 – единичное обновление 2 – регулярное обновление	
		3.4. Качественное состояние закреплённой территории	0 – некачественное 1 – с замечаниями 2 – без замечаний	
• Итого				
4.	Кадровые ресурсы учреждения	4.1. Вклад в решение кадровых проблем (взаимозаменяемость), дополнительный объем работы, не связанный с выполнением должностных обязанностей	0 – отсутствие взаимозаменяемости 1 – разовое 2 - регулярное	
		4.2. Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, творческой группой, выполнение функций администратора сайта, корреспондента, косметический ремонт групповых помещений и т.п.). <i>(указать конкретно за оцениваемый период)</i>	0 – отсутствие 1 – разовое 2 - регулярное	
		4.3. Своевременное повышение квалификации (курсы повышения квалификации за отчетный период)	0 – не повышает 1 – однократное участие 2 – повышает	
• Итого				
5.	Социальный критерий	5.1. Организация различных форм работы с родителями, участие в подготовке и проведении общих родительских собраний, конференций, семинаров, праздников, досугов, развлечений <i>(Указать название мероприятия, дату проведения)</i>	0 – работа не проводится 1 – однообразные виды работы 2 – 2 и более мероприятий	
		5.2. Реализация общественно-значимых социальных проектов (в рамках организации проведения комплекса мероприятий, проводимых культурой, спортом, молодежью,	40% и более обучающихся приняли участие в социальных проектах – 3 балла;	

		поселением и т.д. разного уровня.)	Менее 40% обучающихся приняли участие в социальных проектах – 1 балл; Нет – 0 баллов.	
		Итого		
6.	Эффективность педагогической деятельности	6.1. Исполнительская дисциплина (выполнение требований по ведению групповой документации, своевременное представление материалов и т.п., ведение документации по мониторингу образовательного процесса.)	-5 – отсутствие исполнительской дисциплины 0 – с замечаниями 1 – без замечаний	
		6.2. Отсутствие задолженности по родительской плате	0 – 20% и более должников 1 – 5% должников 3 – без должников	
		6.3. Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	-5 – регулярные жалобы 0 – одно замечание 2 – без замечаний	
		Итого		
		ИТОГО:		

Показатели и критерии качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки воспитателю ГПД, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре.

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Балл	Материал измерения	
1.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	- Отсутствие обоснованных обращений родителей	1	Справка зам директора по УВР	
		- низкое качество образовательно-воспитательной работы, нарушение педагогической этики	0		
		- высокий уровень решения конфликтных ситуаций	2		
2.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	- Положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (заболеваемость воспитанников) Менее 5% От 6 до 7 % Свыше 8%	3 2 0	Отчет по посещаемости и заболеваемости	
		- Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе по факту (за квартал) 75% и более 74%-71% 70% и менее	3 2 0		
		- Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников во время пребывания в ДОУ, связанных с нарушением требований охраны труда -наличие травматизма	1 -5		
		- Наличие призеров спартакиад, соревнований физкультурно-оздоровительной направленности различных уровней	3		
		- Наличие положительной динамики развития индивидуальных способностей и творческого потенциала воспитанников (на основе психолого-педагогического наблюдения)	2		Отчет воспитателей Сертификаты, грамоты,
		3.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга		

	индивидуальных достижений воспитанников	- Удельный вес воспитанников дошкольного возраста, охваченных конкурсными мероприятиями, в общей численности воспитанников дошкольного возраста (%) на областном уровне (10% и более) на муниципальном уровне (20% и более) на уровне ОО .(100%)	3 2 1	дипломы
4.	Участие педагога в разработке и реализации АООП и ООП	- Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях, творческой группе)	3	Приказы ДО ЯО, грамоты, дипломы, справка зам.директора по УВР
		- Наличие публикаций, опыта работы на сайте ОУ, в СМИ и профессиональных изданиях	3	
		- Своевременное повышение профессионального мастерства педагога (категории, самообразование и т.д.)	2	
		- Участие в конкурсах педагогического мастерства: Уровни участия: Региональный Муниципальный «Лауреат»: Региональный Муниципальный «Победитель»: Региональный Муниципальный	3 2 3 2 5 10	
5.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые индивидуальные развивающие проекты, социальные проекты, др.)	40% и более детей приняли участие в проектах Менее 40% детей приняли участие в проектах Нет.	3 1 0	Справка зам. директора по УВР
6.	Развитие внебюджетной деятельности образовательного учреждения	Привлечение родителей к ремонту, субботникам. Спонсоров	5 10	Справка зам. директора по УВР

Показатели и критерии качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки педагога – психолога, учителя- логопеда, учителя дефектолога

№ п/п	Показатели критериев	Условия получения выплаты	Утверждено	Выполнено	Вывод
1	Участие в разработке и реализации ООП, АООП с учетом требований ФГОС	Разработка дополнительных образовательных программ коррекционно-развивающей направленностей.	1		
		Организация и реализация работы по дополнительным программам образовательного учреждения.	1		
		Наличие собственных методических и дидактических разработок, пособий, игровых технологий, рекомендаций, применяемых в реализации ООП, АООП	2		
		- Участие в конкурсах педагогического мастерства: Уровни участия: Региональный /Муниципальный «Лауреат»:	10/5		

		Региональный /Муниципальный «Победитель»:	15/10		
		Региональный /Муниципальный	20/15		
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников и повышение качества образовательного процесса	1		
		Позитивная динамика или наличие стабильных результатов коррекции развития воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.	2		
3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников предоставлением образовательных услуг	1		
		Проведение для родителей открытых мероприятий	1		
4	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Выполнение функций уполномоченного по защите прав участников образовательного процесса	3		
		Проведение профилактической работы с семьями социального риска. (организация индивидуальных встреч с родителями вне рабочего времени)	1		
5	Осуществление инновационной деятельности	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих проектов, направленных на развитие ОУ	2		
		Использование новых методик коррекционной работы	1		
		Использование современных ИКТ, наглядности и ТСО: творческое систематическое эпизодическое	2		
			1		
			0.5		
		Освещение деятельности ДОУ: - в СМИ - на Интернет - ресурсах и собственных сайтах	2		
1					
Проведение открытых мероприятий	3				
6		Выполнение особо важных поручений	5		
ИТОГО			26		

Показатели и критерии качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки младшим воспитателям.

№ п/п	Показатели качества, интенсивности и результата работы	Индикатор критерия	Баллы
1.	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.	Отсутствие	2
		Наличие	0

2.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников:	- тщательное соблюдение режима дня воспитанников; -качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН. -содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с нарушениями - своевременное выполнение распоряжений заведующей, требований медицинской сестры, завхоза, воспитателя;	1 1 0 1
3.	Травматизм среди воспитанников	Наличие травматизма среди воспитанников во время пребывания в дошкольных группах	минус 5
4.	Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.):	- участие в утренниках в других группах (внерабочее время); - косметический ремонт групповых помещений; - благоустройство участков.	1 2 2

Показатели и критерии качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки для бухгалтерии

№ п/п	Критерий	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Высокое качество деятельности	Обеспечение качественного составления и соблюдение сроков предоставления бухгалтерской отчетности в вышестоящие органы, в налоговые органы, внебюджетные фонды, органы статистики, учредителю;	5
		Сохранение уровня средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений общего образования до средней заработной платы в Ярославской области	3
		Сохранение уровня средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования по Ярославской области	3
		Освоение новых компьютерных программ для ведения бухгалтерского учета, своевременная подготовка экономических расчетов	3
		Качественное и своевременное оформление и предоставление отчетов по компенсационным выплатам;	3
2.	Анализ эффективного использования бюджетных и внебюджетных финансовых средств	Качественное и своевременное оформление договоров и протоколов разногласий с поставщиками услуг и товаров;	3
		Динамика и анализ использования: -экономия фонда -отсутствие экономии	3 0
		отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	10

Показатели и критерии качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки повара.

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и	2

	родителей (законных представителей)	
2.	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	2
3.	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями.	1
4.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля: качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН; содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с нарушениями	2 0
5.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	2

Показатели и критерии качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки кухонного рабочего.

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	2
2.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля: качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН; содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с нарушениями	2 0
3.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	2

Показатели и критерии качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки завхоза, кастелянши

№	Показатели критериев	Условия получения выплаты	Количество баллов
	Позитивные результаты по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, дошкольных групп, пищеблока	Своевременное предоставление моющих и дезинфицирующих средств	1
		Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	1
		Строгое соблюдение санитарных условий. Отсутствие замечаний в санитарном журнале. Соблюдение режима выдачи смены белья Качественное хранение мягкого инвентаря	1
		Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений, в сравнении с предыдущим периодом: уменьшилось предписания отсутствуют	1 2
2	Позитивные результаты по обеспечению условий пожарной безопасности и условий охраны труда участников образовательного процесса в учреждении	Обеспечение рабочего состояния первичных средств тушения огня	1
		Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещений	1

		Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их -организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в общеобразовательном учреждении	1 1
3	Позитивные результаты по обеспечению снабжения необходимыми товарами и услугами, проведению ремонтных работ, учету материальных средств и их сохранности	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1
		Качественная организация и проведение месячника по уборке территории	1
		Сохранность материальных ценностей	1
		Своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью	1
		Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены	1
		Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования.	1
		Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	1
4	Удовлетворенность участников образовательного процесса результатами труда работника	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на условия пожарной и электробезопасности, охраны труда, санитарно-гигиенические условия	1
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, документации) .Низкий уровень исполнительской дисциплины	1 0
5	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	1
		Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.	1
		Образцовое состояние кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	1
		Сложность работы с поставщиками по качеству поставляемых продуктов.	1

Показатели и критерии качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки обслуживающего персонала школы (дворника, уборщика служебных помещений, сторожа, рабочего по обслуживанию зданий и сооружений, подсобного рабочего, сторожа-вахтера, гардеробщика)

Критерий	Показатели критериев	Условия получения выплаты	Количество баллов
Качество Выполняемых работ	Высокая организация уборки школы и территории вокруг неё	<ul style="list-style-type: none"> - Качественная уборка помещений и территории учреждения в уставленное время, чистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком - Отсутствие получения травм вследствие содержания территории и помещений школы в ненадлежащем состоянии - Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории и помещений школы - Отсутствие обоснованных жалоб на работу обслуживающего персонала школы - Отсутствие кражи по вине сторожа - Своевременное реагирование на возникновение ЧС - Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке - Проявление положительной инициативы в вопросе создания и улучшения безопасных условий обучения и воспитания школьников - Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок - Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.) - Высокий уровень исполнительской дисциплины 	За каждый 1 балл

Показатели и критерии качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки секретаря

Критерий	Показатели критериев	Условия получения выплаты	Количество баллов
Качество выполняемых работ	Высокая эффективность работы	- Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки	2
		- Документы ведутся и представляются своевременно и качественно	2
		- Качественное оформление документов	2
		- Ведение делопроизводства в электронной форме	2

Показатели и критерии качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки педагога-организатора

Критерий	Показатели критериев	Условия получения выплаты	Количество баллов
Организация воспитательной работы	Повышение качества образовательного процесса	Доля учащихся, охваченных дополнительным образованием (кружки, секции, клубы)	
		Охват обучающихся отдыхом в каникулярное время в сравнении с предыдущим годом На том же уровне	0,5

		выше	1
		Реализация программ, проектов в работе с детьми	2
		Наличие в ОУ детских объединений и их участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся	1
Организация и результативность внеурочной деятельности	Наличие особых достижений учащихся	Учащиеся являются победителями олимпиад, конкурсов муниципального уровня	1б
		Учащиеся являются победителями олимпиад, конкурсов регионального уровня	2б
		Учащиеся являются победителями и призерами всероссийских и международных олимпиад, конкурсов, соревнований	3 б
	Количество учащихся, вовлеченных во внеурочную деятельность (конкурсы, проектная деятельность, кружки, за исключением олимпиад, факультативов)	Вовлечено до 15% от общего количества учащихся	1
		Вовлечено от 15 до 35% учащихся	2
		Вовлечено более 35 % учащихся	3

Показатели и критерии качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки библиотекаря

Критерий	Показатели критериев	Условия получения выплаты	Количество баллов
Успешность работы библиотеки	Динамика информационно-книжной обеспеченности учебно-воспитательного процесса в школе, пропаганда чтения как форма культурного досуга	проведение библиотечных уроков, выставок, открытых мероприятий.	2
Комплектация и обновление библиотечного фонда	Формирование, обработка и систематизированное хранение фонда, медиатеки, составление каталога и обзора литературы, инвентаризация книжных фондов связь с другими библиотеками	100% обеспеченность учебниками	2

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзный комитет
Протокол № ____ от _____

УТВЕРЖДЕНО
Приказ № 3а от 17.01.2020

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКОВ МОУ ГЛЕБОВСКОЙ ОШ ЯМР

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок и условия компенсационных выплат работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Глебовская основная школа» Ярославского муниципального района (далее - МОУ Глебовская ОШ ЯМР) и разработано на основании "Трудового кодекса Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012 (в действующей редакции), постановления Правительства Ярославской области от 17.12.2019 № 903-п «Об оплате труда работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений отрасли образования Ярославской области и о признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства области»

1.2 Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности сотрудников МОУ Глебовской ОШ ЯМР в повышении эффективности труда, улучшения качества оказываемых учреждением образования услуг, направленных на развитие муниципальной системы образования.

1.3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются согласно п. 2 Положения о системе оплаты труда работников МОУ Глебовской ОШ ЯМР и п.6 Приложения 1.1

к Положению о системе оплаты труда работников МОУ Глебовской ОШ ЯМР «Методика расчета должностных окладов работников.

1.4. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МОУ Глебовской ОШ ЯМР

1.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МОУ Глебовской ОШ ЯМР

1.6. Выплаты 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.

1.7. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Школы в соответствии с действующим федеральным и областным законодательством, нормативными актами органов местного самоуправления.

1.8. Компенсационные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

1.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

2. Виды выплат компенсационного характера

2.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальном учреждении, утвержденном «Положением о системе оплаты труда» работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 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, а также иными, предусматриваемыми действующим законодательством.

- Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника

- осуществление функций классного руководителя, проверку тетрадей, заведование: кабинетами, отделениями, филиалами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками и др.; руководство предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями (порядок установления и конкретные размеры доплат определяются образовательным учреждением в соответствии с перечнем выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника образовательного учреждения и закрепляются в локальном нормативном акте);

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема

выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников (размеры доплат устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон).

3. Размеры и условия применения компенсационных выплат

3.1. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях.

3.1.1. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет от 4 процентов до 12 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.1.2. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются тарификационной комиссией школы с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015).

3.2. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

3.2.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.2.2. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

№п/п	Наименование должности	Количество обучающихся Вид доплат	Размер доплат от основной ставки
1.	Классный руководитель	7-14 учащихся	10 %
		до 7 учащихся	5 %
2	Выплата учителям 1-4 кл за проверку тетрадей по предметам	7-14 учащихся до 7 учащихся	5 % 2 %
	Выплата учителям 5-9 кл за проверку тетрадей - по математике - русскому языку - литературе	7-14 учащихся до 7 учащихся	7 % 4 %
	- по иностранному языку - химии - биологии - истории - географии - обществознанию - историческое краеведение - природоведение - ОБЖ -изобразительное искусство, искусство	7-14 учащихся до 7 учащихся	5 % 2 %
	Выплата учителям 5-9 кл за проверку тетрадей: - информатике - физике	7-14 учащихся до 7 учащихся	3%
3	Зав. кабинетом		5%
4	Зав. мастерской		5 %
5	Зав. участком (расширение зоны обслуживания)		5 %
6	За работу с учебниками		20%
7	Сотрудники организации	Работа в праздничные дни	100 %

	(Сторож)		
8		сторожу за работу в ночное время с 22.00 часов до 6.00 часов	35% часовой тарифной ставки.
	Сотрудники организации	За расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	50 %
9		За сопровождение детей (расширение зоны обслуживания)	2000,00
10		Письменная калькуляция меню-раскладки	4000,00
11		Работа с АСИОУ, АИСДОУ	20%
12		Работа со школьным сайтом	20%
13		За выполнение функций контрактного управляющего	20%
14		Работа с сайтом ЕГИССО	20%
15		Главному бухгалтеру за интенсивность и напряженность	40%
16		За интенсивность и напряженность работы с поставщиками, хранение и выдачу продуктов для обучающихся МОУ Глебовской ОШ ЯМР и за ведение документации по питанию обучающихся	50%

10	Младший воспитатель	Работа с детьми в группах 2-х и более возрастов	30 % от основной ставки
11	Воспитатель дошкольных групп	Заведование групповыми помещениями (оформление тематических стендов, Подготовка дидактического материала для проведения занятий, материальная ответственность за учебно - наглядные пособия, оборудование групповых помещений)	10% от основной ставки
		Работа по созданию предметно - развивающей среды в дошкольных группах	10% от основной ставки
		За интенсивность и напряженность (за работу с детьми ОВЗ)	20% от ставки за работу с детьми ОВЗ в комбинированной группе
12	сторожу	За работу в ночное время с 22.00 часов до 6.00 часов	35% часовой тарифной ставки.
13	бухгалтеру	за интенсивность и напряженность	70% от основной ставки

3.3 Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по соответствующей должности (для педагогических работников независимо от объема учебной нагрузки, за исключением доплаты учителям 5 - 9 классов, преподавателям за проверку письменных работ, которая устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку).

3.4. Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений законодательством,. Для классов (учебных групп), наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

4. Механизм выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера сотрудникам Школы устанавливаются директором Школы на основании решения тарификационной комиссии, согласования с профкомом и оформляются приказом по Школе.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора школы любым категориям работников.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде процента к должностному окладу.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на определенный срок, начиная с одного месяца.

4.5. Выплаты компенсационного характера прекращаются по истечении срока, указанного в приказе.

5. Заключительные положения

5.1. Размер выплат компенсационного характера может устанавливаться на учебный год, квартал, месяц и на другие сроки (по необходимости).

5.2. Перечень доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей для работников может быть расширен на основании локальных нормативных актов учреждения, для руководителей – локальных нормативных актов учредителя.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры сотрудников школы.

5.4. Установленные работникам выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока действия дополнительного соглашения к трудовому договору;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- принятием директором учреждения решения об отмене поручения выполнения работником дополнительной работы;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда;
- в случае систематического неисполнения дополнительных обязанностей сотрудниками, снижении показателей работы, снижения качества, несоблюдения требований, предъявляемых к порученной работе в целом или её отдельным этапам

5.5. Настоящее Положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только по решению общего собрания трудового коллектива учреждения.

О введении в действие Положения, его изменении или отмены сотрудники учреждения предупреждаются не позднее, чем за два месяца.

5.6. В случае изменения размера компенсационной выплаты с сотрудником школы заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

5.7. Директор Школы в случае отмены выплат компенсационного характера или уменьшения их размера предупреждает об этом работника и издает соответствующий приказ.

5.8. При изменении ставок заработной платы и должностных окладов выплаты компенсационного характера могут быть индексироваться на коэффициент изменения.

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах социального характера работникам

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о социальных выплатах сотрудникам МОУ Глебовской ОШ ЯМР определяет порядок, перечень и условия осуществления выплат социального характера

1.2. Положение устанавливает виды социальных гарантий и порядок их предоставления работникам МОУ Глебовской ОШ ЯМР, в соответствии с действующей системой оплаты труда.

1.3. Выплаты сотрудникам ОУ производятся в пределах фонда оплаты труда. Выплаты являются единовременными и нерегулярными.

2. Выплаты социального характера и порядок их предоставления.

В пределах фонда оплаты труда школы сотрудникам могут производиться выплаты социального характера:

2.1. В виде единовременной материальной помощи:

- в случае смерти самого сотрудника материальная помощь выплачивается близким родственникам (свидетельства о смерти, документа подтверждающего родство) в размере двадцать тысяч рублей;

- в случае стихийного бедствия (пожара, наводнения, проч.) на основании письменного заявления с приложением копии документов – десять тысяч рублей

Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда образовательной организации.

2.2. Единовременные выплаты:

- к праздничным датам и профессиональным праздникам – одна тысяча рублей

- к юбилейным датам работников (начиная с 50 лет, каждые 5 лет) - 3 тыс. руб.

3. Заключительные положения

3.1. Выплаты социального характера, не предусмотренные настоящим Положением, не допускаются.

3.2. Выплаты социального характера сотрудникам утверждаются приказом директора школы.