

ПРИЛОЖЕНИЯ К Коллективному договору

Приложение № 1 к Коллективному договору МКОУ ООШ с.Лукашкин Яр

Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа с. Лукашкин Яр»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В соответствии с Конституцией РФ граждане имеют право на труд. Обязанность и дело чести каждого способного к труду гражданина РФ - добросовестный труд в избранной им области общественно полезной деятельности, соблюдение трудовой дисциплины.

Дисциплина труда - это не только строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени.

Трудовая дисциплина обеспечивается, согласно ст.189 ТК РФ, методами убеждения, а также поощрения за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия

1.2. Настоящие правила внутреннего распорядка определяют основные моменты организации нормальной работы коллектива школы.

1.3. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с представителем профсоюзной организации.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данной школе.

2.2. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в школу, предъявляет работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

(в ред. Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ)

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ)

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.4. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация школы обязана:

- а/ ознакомить с Уставом школы, с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностным инструкциям;

б/ ознакомить его с Правилами внутреннего трудового распорядка;
в/ проинструктировать по охране труда и техники безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.5. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством РФ.

2.6. В день увольнения (последний день работы) администрация школы обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники школы обязаны:

а/ работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава школы и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

б/ систематически повышать свою профессиональную квалификацию;

в/ полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

г/ беречь общественную собственность и воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу.

3.2. Основные обязанности учителей, классных руководителей определены Уставом школы и должностными обязанностями.

4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ

4.1. Обеспечить соблюдение требований Устава школы и Правил внутреннего трудового распорядка.

4.2. Рационально организовать труд работника.

4.3. Всемерно укреплять трудовую и производственную дисциплину.

4.4. Совершенствовать учебно-воспитательный процесс, распространять и внедрять в работу учителей и других работников школы лучший опыт работы.

4.5. Обеспечивать систематическое повышение работникам школы профессиональной и деловой квалификации.

4.6. Принимать меры к своевременному обеспечению школы необходимыми пособиями, хозяйственным инвентарем.

4.7. Обеспечивать соблюдение в школе санитарно-гигиенических норм и правил, сохранность имущества школы.

4.8. Создавать условия работы, соответствующие Правилам охраны труда и противопожарным правилам.

4.9. Организовать горячее питание учащихся и работников школы.

4.10. Организовать учет явки на работу и ухода с работы работников школы.

4.11. Выдавать заработную плату в установленные сроки.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

5.1. В школе установлена 5-дневная учебная неделя. В соответствии с возможностями школы учителям может быть выделен методический день на повышение квалификации, посещение семинаров-практикумов для самообразования. В связи с производственной необходимостью администрация имеет право изменить режим работы учителя (вызвать на замещение заболевшего учителя, временно увеличить нагрузку в соответствии со ст. 98, 333 ТК РФ).

5.2. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы до ухода работника в отпуск. При этом:

а/ у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;

б/ неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;

в/ объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

5.3. График отпусков на летний период составляется администрацией в соответствии с нуждами школы.

5.4. Все учителя обязаны являться на работу не позже, чем за 20 минут до начала урока и быть на своем рабочем месте.

5.5. Технические работники обязаны быть на работе не позже чем за 30 минут до начала рабочего дня школы.

5.6. Продолжительность рабочего дня учителя и сотрудников школы определяется расписанием и графиком, утвержденным директором школы, должностными обязанностями, возложенными на работника Правилами и Уставом школы.

5.7. Учитель обязан со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени.

5.8. Учитель обязан иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.

5.9. Независимо от расписания уроков учитель обязан присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся.

5.10. Учитель обязан к первому дню каждого полугодия иметь тематический план работы.

5.11. Учитель обязан безусловно выполнять распоряжения по учебной части и точно в срок.

5.12. Учителя и другие работники школы обязаны выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать приказ в установленном ТК РФ порядке.

5.13. Классный руководитель выполняет свою работу в соответствии с Положением о классном руководстве.

5.14. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях по письменному приказу (распоряжению) администрации школы.

5.15. Во время каникул педагогические работники привлекаются администрацией школы к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего средней учебной нагрузки в день.

5.16. Все учителя и работники школы обязаны один раз в год проходить медицинское обследование, работники пищеблока – 2 раза в год.

5.17.Заседание педагогического совета проводится один раз в четверть продолжительностью 1,5 - 2 часа, методического объединения - один раз в четверть.

5.18.Заседания организаций школьников могут быть длительностью до 1 часа.

5.19.Учителя обязаны о всяких приходах посторонних лиц ставить в известность администрацию. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях и только директору и его заместителю.

5.20.Учителям и другим работникам школы запрещается:

- а/ изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы;
- б/ удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними (перемен);
- в/ удалять учащихся с урока.

6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1.За образцовое выполнение своих трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную безупречность в работе, новаторство в труде и другие достижения в работе администрацией школы применяются следующие поощрения:

- а/ объявление благодарности;
- б/ представление к награждению.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- а/ замечание;
- б/ выговор;
- в/ увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

7.3. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями для прекращения трудового договора являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава школы;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (с. 336 ТК РФ).

7.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Приложение № 2
к Коллективному договору
МКОУ ООШ с.Лукашкин Яр

Перечень

должностей и профессий работников, занятых на тяжелых работах, с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда

Повар – 7 календарных дней.

Уборщик служебных помещений -7 календарных дней.

**Приложение № 3
к Коллективному договору
МКОУ ООШ с.Лукашкин Яр**

НОРМЫ

бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви
и других средств индивидуальной защиты.

№ п/п	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Перчатки резиновые Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии Твердое туалетное мыло или жидкие смывающие средства	1 3 3 1 пара на 8 месяцев 100 мл 300 г. (мыло туалетное) или 500 мл. (жидкие смывающие средства в дозирующих устройствах)
2	Мойщик посуды	При занятости на мойке пищевой посуды: Фартук прорезиненный с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии Твердое туалетное мыло или жидкие смывающие средства	2 1 2 100 мл. 300 г. (мыло туалетное) или 500 мл. (жидкие смывающие средства в дозирующих устройствах)
3	Уборщик производственных служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Сапоги резиновые Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	1 6 2 1 100 мл. 300 г. (мыло туалетное) или 500 мл. (жидкие смывающие средства в дозирующих устройствах)
4	Рабочий по обслуживанию здания	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Рукавицы брезентовые Костюм хлопчатобумажный Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки В остальное время года: Плащ непромокаемый Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии Твердое туалетное мыло или жидкие смывающие средства	1 6 4 1 1 1 пара на 2 года 100мл. 300 г. (мыло туалетное) или 500 мл. (жидкие смывающие средства в дозирующих устройствах)

Положение

о системе оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа с. Лукашкин Яр»

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа с. Лукашкин Яр» (далее – МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр) разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлениями Главы Александровского района Томской области от 09.03.2017 № 309 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Александровского района Томской области», от 02.11.2009 № 826 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета района», от 05.11.2009 № 839 «Об утверждении Порядка формирования новой системы оплаты труда по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета района», от 31.01.2018 года № 114 «О распределении средств, зарезервированных в составе утвержденных в ведомственной структуре расходов бюджета района на 2018 год», от 17.02.2021 Постановление Администрации Александровского района Томской области «Об изменении вида (уровня) и наименования муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Лукашкин Яр», от 22.03.2021 «Постановление Администрации Александровского района Томской области «О внесении изменений в постановление Администрации Александровского района Томской области от 30.12.2015 г. № 1333.

2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр устанавливая:

1) размеры должностных окладов;

2) наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

3) наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливается постановлением Администрации Александровского района Томской области от 17.12.2018 № 1526 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений района.

4. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труда в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение норм труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета стимулирующих и социальных выплат.

5. Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в бюджетной смете МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр на соответствующий финансовый год, и средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

6. При установлении отдельным работникам размеров составных частей заработной платы необходимо руководствоваться абзацем 6 части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда работников МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр не может быть меньше минимальной заработной платы, установленной в Александровском районе Томской области.

7. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части, компенсационных выплат и стимулирующей части.

8. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения за трудовые условия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда. Фонд стимулирования учреждения формируется за счет бюджетных средств, направленных на оплату труда, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности.

9. Штатное расписание муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа с. Лукашкин Яр» ежегодно утверждается начальником Александровского РОО.

Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения по согласованию с Главой Александровского района, руководителем Финансового отдела, начальником Отдела образования.

10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а так же на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. В случае

внутреннего совместительства определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой на условиях совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

11. Работникам, находящимся в командировке, сохраняется среднемесячная заработная плата в соответствии с действующим законодательством.

12. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

13. Настоящее положение распространяется на всех постоянных, временных работников, а также совместителей.

14. Настоящее положение вступает в силу со дня его подписания.

Глава 2. Должностные оклады

15. Должностные оклады работников МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр, занимающих должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей работников образования (утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования") определяются в соответствии с Приложением №1 таблица 1 к настоящему положению и формируются по соответствующему квалификационному уровню 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.

16. Должностные оклады работников МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр, занимающих должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих") определяются в соответствии с Приложением №1 таблица 2 к настоящему положению и формируются по соответствующему квалификационному уровню 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.

17. Должностные оклады МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр по профессиям рабочих (утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих") определяются в соответствии с Приложением №1 таблица 3, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее ЕТКС)

18. Размеры должностных окладов библиотечных работников учреждений устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений культуры, находящихся в ведении Департамента по культуре и туризму Томской области, утвержденным постановлением Администрации Томской области.

19. Должностные оклады работников МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр, указанные в пунктах 15-18, устанавливаются, исходя из произведения минимального размера должностного оклада по соответствующей ПКГ.

20. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им может быть установлен тот же должностной оклад.

21. Размеры должностных окладов руководителей, заместителей утверждаются Постановлением Главы Александровского района Томской области от 17.12.2018 №1526 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, из заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений».

22. Определение должностных окладов, не предусмотренных положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Александровского района, производится нормативными актами Администрации Томской области, применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

Остальные вопросы определения размеров заработной платы указанных категорий работников, включая установление стимулирующих выплат и выплат компенсационного характера, производится в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Александровского района (с его последующими дополнениями и изменениями).

23. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работников МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

3. Компенсационные выплаты

24. Работникам МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- 3) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 4) доплата за расширение зон обслуживания;
- 5) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 6) доплата за работу в ночное время;
- 7) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 8) повышенная оплата сверхурочной работы;
- 9) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

25. Размер выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и или опасными и иными особыми условиями труда, составляет не более 5 %оклада (должностного оклада) работника в зависимости от класса условий труда по аттестации рабочих мест, если иными нормативными и ненормативными актами не установлено иное и определен в Приложении № 2 к настоящему Положению.

26. Размер доплаты за работу в ночное время составляет 20% от части оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время.

27. Дополнительно к компенсационным выплатам, указанным в пункте 24 настоящего Положения, работникам МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр устанавливается компенсационная выплата за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности.

28. Перечень должностей работников учреждения, которым устанавливается компенсационная выплата за работу в МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр, расположенной в сельской местности, определен в приложении № 3 к настоящему Положению.

29. Размер компенсационной выплаты, указанной в пункте 27 настоящего Положения, за один час работы определен Приложением № 4 к настоящему Положению.

30. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц компенсационной выплаты, указанной в пункте 27 настоящего Положения, определяется путем умножения размера компенсационной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

31. Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в пункте 24, 27 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

32. Компенсационная выплата, указанная в пунктах 24, 27 настоящего Положения, не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. Стимулирующие выплаты

32. В целях стимулирования работников учреждения к достижению качественного результата труда или поощрения за выполненную работу из стимулирующей части фонда оплаты труда им могут выплачиваться стимулирующие выплаты.

33. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. К ним относятся:

- дополнительная ежемесячная выплата;
- персональные надбавки;
- надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- надбавки за результат и качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

34. Персональная надбавка стимулирующего характера работникам, указанным в Приложении №1, таблица 3, устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности либо стажа работы в учреждении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты персональной надбавки стимулирующего характера определены Приложением № 6 к настоящему положению и не могут превышать 4000 рублей.

Персональная надбавка до минимального размера оплаты труда - размер выплаты устанавливается путем определения разницы между начисленной заработной платы работника и минимального размера оплаты труда установленного в Александровском районе (за фактически отработанное время).

Персональные надбавки стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение календарного года.

35. Рабочему, выполняющему работы, тарифицированные согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, устанавливается надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ в случае особой сложности, важности, интенсивности порученных ему работ, особой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Размер и условия выплаты надбавки определены Приложением 9 к настоящему положению с соблюдением условия, что сумма надбавки, назначаемой рабочему, не может превышать 1349 рублей.

Надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ устанавливается на срок выполнения рабочим указанных работ, но не более чем до окончания соответствующего календарного года.

35.1. Работникам учреждения МКОУ ООШ с.Лукашкин Яр устанавливается ежемесячная гарантированная персональная надбавка в рамках индексации фонда оплаты (далее - ежемесячная гарантированная персональная надбавка). Размер ежемесячной гарантированной персональной надбавки определяется каждому работнику из расчета увеличения его гарантированной части заработной платы (без учета премий и иных негарантированных выплат стимулирующего характера, а также доплат и надбавок, осуществляемых за счет средств от приносящей доход деятельности, материальной помощи) в 1,04 раза.

На размер ежемесячной гарантированной персональной надбавки начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Ежемесячная гарантированная персональная надбавка устанавливается работникам пропорционально отработанному времени по основному месту работы и работающим по совместительству.

Начисление и выплата ежемесячной гарантированной персональной надбавки проводится ежемесячно одновременно с начислением и выплатой заработной платы.

При увольнении работника по уважительной причине до истечения отчетного периода, за который осуществляется начисление ежемесячной гарантированной персональной надбавки, или принятия на работу в соответствующем отчетном периоде выплата начисляется за фактически отработанное время.

Ежемесячная гарантированная персональная надбавка не распространяется на педагогических работников учреждения.

36. Библиотечным работникам учреждений устанавливается ежемесячная надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке в соответствии с Законом Томской области "О библиотечном деле и обязательном экземпляре документов в Томской области", принятым решением Государственной Думы Томской области от 09.10.1997 N 573.

37. Работникам МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные [Законом](#) Томской области от 12 августа 2013 года № 149-ОЗ "Об образовании в Томской области", при наличии соответствующих оснований.

37.1. Работникам МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр устанавливаются следующие ежемесячные надбавки:

1) за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях;

2) учителям за обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации;

4) педагогическим работникам общеобразовательных организаций за работу в классах с углубленным изучением отдельных учебных предметов, профильным обучением.

37.2 Перечень должностей работников учреждения, которым устанавливаются ежемесячные надбавки, предусмотренные [подпунктами 1\) пункта 37.1.](#) настоящего Положения, определяется приказом начальника Отдела образования Администрации Александровского района.

37.3. Размеры ежемесячных надбавок, указанных в [пункте 37.1.](#) настоящего Положения, за один час работы устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором в пределах диапазонов, установленных приложением № 4 к настоящему Положению.

37.4. [Размер](#) выплачиваемой работнику за календарный месяц надбавки, указанной в [пункте 37.1.](#) настоящего Положения, определяется путем умножения размера ежемесячной надбавки за один час работы (исходя из установленной нормы часов).

37.5. На период учебного года педагогическим работникам устанавливаются иные выплаты:

1) за проверку письменных работ;

Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц выплаты за проверку письменных работ определяется путем умножения размера выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

2) заведование кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими;

3) осуществление руководства методическими цикловыми и предметными комиссиями, объединениями и другие).

37.6. Размер выплачиваемых работнику иных выплат, указанной в пункте 37.5 настоящего Положения, определяется Приложением 6 к настоящему Положению.

38. Педагогическим работникам учреждения, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 1000 рублей за выполнение функций классного руководителя в классах (классах-комплектах) наполняемостью 14 человек в общеобразовательном учреждении, расположенных в сельской местности.

Для классов (классов-комплектов) с наполняемостью меньше установленной наполняемости размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Для классов (классов-комплектов) наполняемостью более 25 человек размер вознаграждения увеличивается пропорционально численности обучающихся.

Для классов (классов-комплектов) с наполняемостью более 25 человек размер надбавки увеличивается пропорционально численности обучающихся.

Надбавка за выполнение функций классного руководителя начисляется пропорционально отработанному времени.

38.1. Педагогическим работникам учреждения помимо надбавки, указанной в п. 38, устанавливается ежемесячная выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в фиксированном размере 5000 рублей (далее – денежное вознаграждение) выплачивается за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), но не более двух выплат денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах в соответствии с п. 11 Правил, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 04.04.2020 № 448.

Выплата денежного вознаграждения осуществляется с учетом районного коэффициента к заработной плате, установленного Правительством РФ или решениями органов власти бывшего Союза ССР за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям с особыми климатическими условиями.

Денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей начисляется пропорционально отработанному времени.

39. Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего стажа педагогической работы в образовательных организациях в следующих размерах:

от 3 до 5 лет - 600 рублей;

от 5 до 10 лет - 800 рублей;

от 10 до 25 лет и свыше - 1000 рублей;

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

40. Педагогическим работникам образовательных организаций устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории в следующих размерах:

за первую категорию - 1350 рублей;

за высшую категорию - 2025 рублей.

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки назначаются пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории.

41. Надбавка за результат и качество выполняемых работ стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

42. Размеры и условия осуществления надбавки стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

43. При определении размера надбавки стимулирующего характера учитывается мнение выборного профсоюзного органа работников учреждения.

44. Перечень показателей (критериев) и сроки их действия, по которым устанавливаются стимулирующие надбавки, связаны с результативностью труда работников учреждения, определены в соответствии с критериями, указанными в приложении № 7 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр» Положения о системе оплаты труда.

45. Решение об установлении выплат стимулирующего характера оформляется приказом директора учреждения.

46. Работникам учреждений устанавливаются следующие премии:

- 1) премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
- 2) премия за качество выполняемых работ;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и устанавливаются в локальном нормативном акте учреждения, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- 1) высокие результаты и качество выполняемых работ;
- 2) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 3) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 4) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 5) участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- 6) другие критерии, устанавливаемые локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором.

47. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

48. Стимулирующие выплаты работникам выплачиваются ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы на основании соответствующего приказа директора учреждения. Предельный размер выплат стимулирующего характера и премий каждому работнику не ограничивается и выплачивается в пределах средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

49. Доплата молодым специалистам и специалистам, переехавшим из другой местности, производится в размерах, установленных решением Думы Александровского района от 21.04.2016 года № 47 «О поддержке кадрового обеспечения учреждений, финансируемых за счет средств местного бюджета» (с последующими изменениями и дополнениями).

50. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

51. Работникам муниципальных образовательных учреждений Александровского района Томской области, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в настоящей главе настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

52. Педагогическим работникам устанавливается дополнительная ежемесячная стимулирующая выплата (из расчета ставки) в следующем размере:

Педагог дополнительного образования	721 руб.
Педагог-организатор	721 руб.
Учитель	775 руб.»

Глава 5. Материальная помощь

53. Работникам МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

54. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

55. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимает директор учреждения.

56. Материальная помощь может быть выделена сотруднику не более одного раза в календарный год.

57. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

Глава 6. Социальные выплаты работникам

58. Социальные выплаты производятся из фонда экономии заработной платы.

59. Социальные выплаты могут выплачиваться в соответствии с результатами работы каждого работника Учреждения по показателям качества их работы, определенных данным Положением:

- в связи с празднованием Дня Учителя, 23 февраля, 8 марта – 500 руб.;
- в связи с юбилейными датами: 50 и 55 – женщины, 55 и 60 лет – мужчины – 1000 руб.;
- в связи с празднованием Дня старшего поколения – 300 руб.

Глава 7. Заключительная часть

60. Срок действия данного Положения не ограничен.

61. Положение может быть изменено и дополнено приложениями с конкретизацией определенных вопросов.

ПРИЛОЖЕНИЯ

к Приложению № 4 «**Положение о системе оплаты труда работников МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр**»

Приложение №1

к Приложению № 4 «Положение о системе оплаты труда работников МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр»

Размер должностных окладов

1. Устанавливаются следующие размеры должностных окладов работников, занимающих должности, относящиеся к ПКГ должностей работников образования.

Таблица 1

Должность	Квалификационный уровень	Должностной оклад на ставку
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Библиотекарь		10.829
Профессионально квалификационная группа должностей педагогических работников		
Учитель		14.866
Педагог-организатор		13.816
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
Директор	1 квалификационный уровень	17585
	4 квалификационный уровень	12349
	5 квалификационный уровень	10604
Зам. директора по УР		на 10-30% ниже д.о. директора

2. Устанавливаются следующие размеры должностных окладов работников, занимающих должности, относящиеся к ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих.

Таблица 2

Должность	Квалификационный уровень	Должностной оклад на ставку
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
Заведующий хозяйством		10.683

3. Оклады по профессиям рабочих устанавливаются в следующих размерах, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Таблица 3

Должность	Разряд работ в соответствии в ЕТКС	Должностной оклад на ставку
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	4 разряд	10.537
Повар	3 разряд	7.814
Повар	4 разряд	10.537
Повар	5 разряд	10.777
Уборщик служебных помещений	2 разряд	7.572
Сторож	1 разряд	7.329

Приложение № 2

**к Положению о системе оплаты труда
работников МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр**

Перечень

должностей, занятых на тяжелых работах с вредными и или опасными и иными особыми условиями труда, которым устанавливается доплата не более 5 % от должностного оклада

- 1) Уборщик служебных помещений
- 2) Повар

Приложение № 3

**к Положению о системе оплаты труда
работников МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр**

Перечень

**должностей работников, которым устанавливается компенсационная выплата
за работу в сельской местности**

- 1) Учитель.
- 2) Педагог дополнительного образования.

Приложение № 4

**к Положению о системе оплаты труда
работников МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр**

Размеры

компенсационной выплаты за работу в учреждении, расположенном в сельской местности, и ежемесячной надбавки

Норма часов в неделю	Должность	Установленная категория работника	Размеры компенсационной выплаты и ежемесячных надбавок за один час работы по установленной норме часов в неделю (рублей)
За обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации;			
18	Учитель	Без категории	24,12
		Первая категория	43,89
		Высшая категория	47,37
За работу в учреждении, расположенном в сельской местности, при норме часов в неделю:			

18	Педагог дополнительного образования Учитель	Без категории	30,15
		Первая категория	54,86
		Высшая категория	59,21
За работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в сагах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях;			
18	Учитель	Без категории	24,12
		Первая категория	43,89
		Высшая категория	47,37

Приложение № 5

**к Положению о системе оплаты труда
работников МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр**

Размер выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера

Устанавливаются следующие виды надбавок:

- за профессиональное мастерство – 2.000 руб.;
- за производственные результаты – 3.000 руб.;
- за срочность выполняемой работы – 1.000 руб.;
- за высокие достижения в труде – 3.000 руб.;
- за выполнение особо важных работ – 3.000 руб.;
- за интенсивность и напряженность труда – 2.000 руб.;
- за сложность – 1.000 руб.

Приложение № 6

**к Положению о системе оплаты труда
работников МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр**

Размер

иных выплат педагогическим работникам

1) за проверку письменных работ:

- русский язык - 20 руб.
- литература - 10 руб.
- математика – 20 руб.
- физика – 10 руб.
- химия – 10 руб.
- биология – 10 руб.
- география - 10 руб.
- иностранный язык – 15 руб.
- начальные классы (математика, русский язык) – 20 руб.

2) заведование кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими:

- кабинеты физики, информатики, химии, спортивный зал – 200 руб.;
- учебная мастерская для мальчиков, кабинет технологии для девочек – 150 руб.;

- кабинеты математики, истории, русского языка, иностранного языка, начальных классов, ОБЖ – 100 руб.

3) осуществление руководства методическими объединениями:

- предметным – 200 руб.

Приложение № 7

к Приложению № 4 Коллективного договора муниципального казенного учреждения «Основная общеобразовательная школа с. Лукашкин Яр»

Положение

об установлении стимулирующих выплат работникам муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа с. Лукашкин Яр»

1. Общие положения

Настоящее положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа с. Лукашкин Яр» (далее – МКОУ ООШ с.Лукашкин Яр) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач школы.

Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок, условия и размер выплат стимулирующего характера работникам школы за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряжённость труда и оплату дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работника, Размер выплат стимулирующего характера определяется его личным трудовым вкладом с учётом конечных результатов работы школы. Установление выплат стимулирующего характера производится в соответствии с данным положением, согласовывается с профсоюзным комитетом.

Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам школы, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

При наличии экономии фонда Оплаты труда, сэкономленные средства направляются на выплаты стимулирующего характера работникам школы.

2. Перечень, размер и порядок выплат стимулирующего характера

2.1. В целях поощрения работников в школе применяются следующие виды материального стимулирования:

- надбавки;
- доплаты;

- премии.

2.2. Надбавки устанавливаются за достижения высокой результативности в работе, уровня профессиональной подготовленности, сложности, напряженности, интенсивности важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении, за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника на время выполнения этой работы и другие качественные показатели труда конкретного работника.

2.3. Надбавки педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории; специальные звания, начинающиеся со слова «Народный...», «Заслуженный...»; молодым специалистам.

2.4. Доплаты за проверку письменных работ, заведование кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, осуществление руководства методическими цикловыми и предметными комиссиями, объединениями и другое.

2.5. Надбавки, связаны с результативностью труда работников учреждения проводимой на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

2.5.1 Уровень достижений результатов деятельности работников МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр выражается суммарным баллом, полученным в результате сложения баллов по каждому показателю.

2.5.2 Перечень критериев установления стимулирующих выплат, показателей профессиональной деятельности, определяется Приложением №1 к данному Положению.

2.6. Установление стимулирующих выплат конкретному работнику МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр осуществляется директором учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части.

2.7. Предельный размер выплат стимулирующего характера и премий каждому работнику не ограничивается и выплачивается в пределах средств фонда стимулирующих выплат МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр.

2.8. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы на основании приказа директора учреждения.

2.9. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.10. Распределение денежных средств осуществляется по направлениям:

- длительные (постоянные на определенный период),
- единовременное денежное вознаграждение (премия);

2.11. Длительные (постоянные на определенный период – месяц, квартал, полугодие, год) производятся всем работникам Учреждения с учетом результатов оценки деятельности конкретного работника.

2.12. Единовременное денежное вознаграждение (премия) – выдается работнику или группе сотрудников за конкретные достижения: при объявлении благодарности; при присвоении званий; награждении государственными или ведомственными наградами; знаками отличия и т.п., Почетными грамотами Министерства образования и науки РФ, местными органами самоуправления; по случаю юбилейных дат или в связи с выходом на пенсию за выслугу лет.

2.13. Выплата единовременных денежных вознаграждений (премий), материальной помощи выплаты в связи с празднованием Дня Учителя, 23 февраля, 8 марта, с юбилейными датами, в связи с празднованием Дня старшего поколения осуществляется за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

2.14. Распределение выплаты стимулирующего характера по результатам оценки деятельности работников, проводимой на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, осуществляется расчетным путем.

Норматив вознаграждения за 1 балл. (Н1балла) определяется по Формуле:

$$Н1балла = \text{ФОТст. кач.} / \text{Бобщие, где:}$$

ФОТст. кач. – Фонд стимулирующих выплат за качество работы;

Бобщие – Общие баллы всех сотрудников школы.

Расчет выплат стимулирующего характера работнику (ВСХ I) производится по формуле:

$$ВСХ I = Н1балла \times N i \text{ баллов, где:}$$

$N i$ - расчетное количество баллов работника

Выплаты стимулирующего характера по результатам оценки деятельности работников, проводимой на основании критериев выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой работника учреждения.

2.15. Ежемесячная стимулирующая надбавка за сложность, важность выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами.

Стимулирующая надбавка устанавливается на определенный период времени в течение календарного года и утверждается приказом директора учреждения.

2.16. Ежемесячная стимулирующая надбавка за сложность, важность выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами.

Стимулирующая надбавка устанавливается на определенный период времени в течение календарного года и утверждается приказом директора учреждения.

3. Порядок рассмотрения комиссией школы вопроса о стимулировании работников МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр

3.1. Утверждение размеров выплат стимулирующего характера по результатам оценки деятельности работников, проводимой на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, осуществляется по итогам месяца.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и в рамках стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.2. Сумма стимулирующего фонда оплаты труда, приходящаяся на премирование работников учреждения в зависимости от результатов труда каждого работника в соответствии с показателями качества их работы распределяется в соотношении:

- не ниже 70% педагогический персонал - библиотекарь, непосредственно участвующий в образовательном процессе;
- не выше 30% прочий персонал.

3.3. Работники учреждения раз в месяц представляют в рабочую комиссию школы (деятельность Комиссии регламентируется Положением о рабочей комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам муниципального общеобразовательного учреждения МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр) аналитические справки об эффективности своей деятельности в соответствии с параметрами и критериями, определенными в приложении №1 к Положению.

3.4. Работники Учреждения несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

3.5. Эффективность деятельности служащих и рабочих Комиссия оценивает на основании служебных записок руководителя учреждения.

3.6. За объективность выставления баллов по каждому критерию и за каждый раздел несут ответственность члены рабочей комиссии, директор МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр.

3.7. Комиссия на основании всех представленных материалов составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр.

3.8. Работники МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр вправе ознакомиться с оценкой Комиссии результативности собственной профессиональной деятельности по установленным критериям.

3.9. В случае несогласия с решением Комиссии работники МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр вправе направить, а Комиссия обязана принять заявление о пересмотре размера выплаты с документальным обоснованием.

3.10. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки, Комиссия обязана принять меры для их устранения.

3.11. Решение Комиссии (конкретный размер выплат) оформляется протоколом, на основании которого издаётся приказ по школе.

3.12. Размер выплат конкретному работнику школы может быть снижен при ухудшении показателей его работы, снижения ее качества, нарушений трудовой дисциплины, наличие обоснованных жалоб обучающихся и их родителей, а так же по иным основаниям.

3.13. Работник МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр, имеющий дисциплинарное или административное взыскание (замечание, выговор, строгий выговор), вынесенное в установленном порядке и не снятое в текущем квартале, лишается выплаты стимулирующего характера полностью (100 %) до момента снятия взыскания.

стимулирующих выплат

Критерии установления стимулирующих выплат, показателей профессиональной деятельности работников МКОУ ООШ с. Лукашкин Яр.

1. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат педагогическому работнику по должности - учитель

№ п/п	Показатель	Критерий	Период назначения	Балл	Количество баллов в год	месяц											
						Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)					51	3	3	8	3	3	8,5	0	0	8	3	3	8,5
1	Качественный показатель участия обучающихся в мероприятиях на уровне Томской области (перечень устанавливается ДО ТО)	Наличие обучающихся - призеров и победителей призеры (за каждого обучающегося/команду) победители (за каждого обучающегося/команду)	ежемесячно, по итогам месяца	1 3	4			1			1			1			1
2	Качественный показатель результатов ГИА обучающихся 9х классов (в том числе итоговой аттестации для обучающихся с ОВЗ)	наличие выпускников 9х классов с высоким результатом (сдавших ГИА на 81 балл и выше за каждого обучающегося по каждому предмету)	ежемесячный, сентябрь - май (устанавливается 1 раз по результатам ГИА на след.уч.г.)	1	10	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1

5	<p>Качественный показатель результатов участия обучающихся во ВСОШ</p>	<p>Школьный этап: охват учеников по каждому классу отдельно: '-75% - 0,05 б. -от 76 до 90 %; - 0,1 б. - более 91% - 0,15 б. берется до 8 ми классов с лучшими результатами</p> <p>Наличие обучающихся-призеров (за каждого обучающегося): Муниципальный этап - 0,3 Региональный этап - 0,4</p> <p>Наличие обучающихся-участников (за каждого обучающегося): Заключительный этап - 0,1</p> <p>Наличие обучающихся-победителей (за каждого обучающегося): Муниципальный этап - 0,5 Региональный этап - 1,0 Заключительный</p>	<p>ежемесячный, сентябрь - май (устанавливается 1 раз по результатам ВСОШ на след.уч.г.)</p>	1	8	2	2	2	2		2
---	--	--	---	---	---	---	---	---	---	--	---

		этап - 1,5															
6	Динамика качественной успеваемости по предмету	Положительная динамика - 4 балла Стабильное состояние – 2 б. Отрицательная динамика – 0 б.	оценивается по итогам четверти/полугодия	4 2	8		2			2				2			2
2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства					49	3	3	6	3	3	9,5	0	0	6	3	3	9,5

7	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчет, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)	Независимо от количества: Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 2 3	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
8	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	ежемесячно, по итогам месяца	0,5	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
9	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогически	Независимо от количества: Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	1 2	4				1					1			1

	х работников Томской области																	
10	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями и - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	2 3 4	8			2			2				2			2
11	Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	3 4 5	6						3							3

	ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями и - формирование 2 раза в год)																
12	Руководство педагогической практикой	Качественное руководство педагогической практикой (учитывается продолжительность): 1 неделя - 0,5 2 недели - 1,5 3 недели - 2 Месяц - 3	Разово	0,5 1,5 2 3	1						0,5						0,5
13	Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников - 3	Разово	2 3	20	2	2	2	2	2	2			2	2	2	2
ИТОГО					100	6	6	14	6	6	18	0	0	14	6	6	18

2. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат педагогическому работнику по должности – воспитатель

№ п/п	Показатель	Критерий	Период назначения	Балл	Количество баллов в год	месяц												
						Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь	
1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)						27	1	1	4	1	1	4	1	1	7	1	1	4
1	Качественный показатель участия воспитанников в мероприятиях на уровне Томской области (перечень устанавливается ДО ТО)	<i>Наличие обучающихся - призеров и победителей</i> призеры (за каждого обучающегося/команду) победители (за каждого обучающегося/команду)	ежемесячно, по итогам месяца	1 3	12			3			3			3				3
2	Заполнение/ведение личных карточек воспитанников в СГО	Своевременное внесение всех данных (частичное/отсутствие - 0 баллов)	сентябрь	3	3								3					
3	Заполнение посещаемости в СГО	Своевременное внесение всех данных (частичное/отсутствие - 0 баллов)	ежемесячно	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства						49	3	3	6	3	6	6,5	0	0	6	3	3	9,5

	Томской области																
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	2 3 4	8			2			2			2			2
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	3 4 5	6					3							3

2	Эффективность реализации программ (оценка динамики), сохранность контингента и т.д.	Наличие и функционирование системы отслеживания индивидуальных образовательных результатов, наличие системы мониторинга образовательных результатов	ежемесячно	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	Участие обучающихся в региональных мероприятиях (конкурсы, фестивали, соревнования и т.д.)	Среди обучающихся по ДОП наличие участников в конкурсах на уровне организации, муниципального, регионального уровней; среди обучающихся по ДОП наличие участников, победителей/ призёров ср в конкурсах, учредителем которых являются органы государственной власти и муниципального уровня	ежемесячно	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства					38	2	2	5	2	5	5	0	0	5	2	2	8
4	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие,	Независимо от количества: Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 2 3	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5		0,5	0,5	0,5	0,5	

	доклад, творческий отчёт, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)																
5	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	ежемесячно, по итогам месяца	0,5	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			0,5	0,5	0,5	0,5
6	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	Независимо от количества: Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	1 2	4			1			1			1			1
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	2 3 4	8			2			2			2			2

	(формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)																	
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	3 4 5	6					3								3

9	Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников - 3	Разово	2 3	10	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1
3. Критерии по социализации обучающихся, использование здоровьесберегающих технологий, по социально значимой деятельности					26	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
10	Разработка и участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Результативность реализации воспитательной компоненты в рамках реализуемой ДОП: участие обучающихся в массовых спортивных мероприятиях, победы учащихся в соревнованиях индивидуальных и командных		1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	Социально значимая деятельность	Результативность реализации проектов	Разово	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	Вовлечение обучающихся, находящихся на разных видах учета в позитивную активную школьную жизнь	% вовлеченных, не менее	1 раз в полугодие, при наличии отчета	1	2						1						1

ИТОГО			100	5	5	8	5	8	9	3	3	8	5	5	12
--------------	--	--	------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

Примечание:

Установление на уровне образовательной организации системы показателей, критериев и количества баллов, учитывающей специфику работы педагогических работников и условия функционирования образовательной организации, необходимо обеспечивать в рамках параметров (не превышая) по количеству показателей и сумме баллов в год

4. Критерии установления стимулирующих выплат, показателей профессиональной деятельности заведующего хозяйством.

Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д. при наличии предписаний контрольно-надзорных служб	1 балл минус 1 балл за предписание
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	Отсутствие жалоб За каждую жалобу	1 балл минус 1 балл
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	2 балла
Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и складских помещений	Отсутствие замечаний За каждое замечание	1 балл минус 1 балл
Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	1 балл

Наличие достижений по благоустройству и озеленению территории и т.д. (победа в соответствующих конкурсах)	Областной уровень: 1 место 2-3 место Участие Муниципальный: 1 место 2-3 место Участие	3 балла 2 балла 1 балл 3 балла 2 балла 1 балл
Эстетические условия, оформление школы, состояние пришкольной территории	Наличие перспективного планирования, своевременность выполнения работ	1 балл
Своевременное и качественное исполнение смет и расходов учреждения	Освоение бюджетных средств: на 100% ниже 80%	
Признание высокого профессионализма обучающимися, их родителями и педагогами Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес завхоза со стороны учащихся, родителей, педагогов	1 балл минус 1 балл	

5. Критерии установления стимулирующих выплат, показателей профессиональной деятельности сторожа

1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

За личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства	1 балл - без замечаний
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	1 балл
	Качественная работа по обеспечению пропускного режима на территорию и в здание	1 балл - без замечаний

школы	
Проявление инициативы при выполнении работ, не входящих в круг функциональных обязанностей	1 балл
Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов, родителей.	1 балл – при наличии позитивных отзывов

6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

За личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	Качество ежедневной уборки помещений без наличия жалоб Наличие: - 1-2 жалоб - минус 1 балл - 3-4 жалоб - минус 2 балла	1 балл - без замечаний
	Качество генеральной уборки помещения (по факту)	1 балл - без замечаний
	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	1 балл
	Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов, родителей.	1 балл – при наличии позитивных отзывов
	Профессионально значимые качества личности: -отсутствие конфликтов в коллективе; - отсутствие жалоб со стороны родителей;	1 балл – при реализации

	- отсутствие жалоб со стороны обучающихся.	всех критериев
--	--	----------------

7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара

За личный вклад в достижение эффективности работы учреждения Признание профессионализма	высокого	Соответствие условий осуществления питания санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) при наличии предписаний контрольно-надзорных служб	1 балл минус 1 балл за предписание
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество приготовления пищи	Отсутствие жалоб - 1 балл За жалобу минус 1 балл
		Высокое качество обслуживания учащихся	1 балл
		Соблюдение техники безопасности на рабочем месте	Отсутствие замечаний 1 балла За каждое замечание минус 1 балл
		Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	1 балл

	Проявление инициативы при выполнении работ, не входящих в круг функциональных обязанностей	1 балл
	Профессионально значимые качества личности: - отсутствие конфликтов в коллективе; - отсутствие жалоб со стороны родителей; - отсутствие жалоб со стороны обучающихся.	1 балл – при реализации всех критериев

8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего.

1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, несоблюдение правил пожарной безопасности	1 балл
2		Отсутствие замечаний по профилактике отопительной, водопроводной, канализационной сетей, электрооборудования	1 балл
3		Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей и электрооборудования	1 балл

