



ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
КОМИТЕТ ПО ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ

ХАКАС РЕСПУБЛИКАНЫҢ ЧОНҒА ТОҒЫС
ПІРЦЕН ХАЗНА КОМИТЕДІ

ул. Хакасская, 73А, г. Абакан, Республика Хакасия, 655017
тел. 22-31-96, факс 22-31-96, e-mail: zaprochna@r-19.ru

06.02.2017 № 270-302-4К

Директору
МБОУ Туимская СШ №3

Т.Л. Данченко

Председателю первичной
профсоюзной организации
МБОУ Туимская СШ №3

Т.А. Войтик

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА

Дополнительное соглашение от 24.01.2017 года к коллективному договору Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Туимская средняя школа №3, заключенное между работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации Войтик Т.А. и работодателем в лице директора Данченко Т.Л., зарегистрировано Государственным комитетом по занятости населения Республики Хакасия 06 февраля 2017 года за № 43/2017.

Заместитель председателя-
начальник отдела труда
Государственного комитета
по занятости населения
Республики Хакасия



И.А. Кириллова

**Дополнительное соглашение
о внесении дополнений в коллективный договор
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
Туимской средней школы № 3**

24.01.2017 года

с. Туим

Работодатель Муниципального бюджетного образовательного учреждения Туимской средней школы №3 в лице руководителя образовательной организации Данченко Татьяны Леонидовны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и работники Муниципального бюджетного образовательного учреждения Туимской средней школы № 3, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Войтик Татьяны Анатольевны, именуемые в дальнейшем "Работники", с другой стороны, вместе именуемые "Стороны", в связи с рекомендациями Министератсва труда и социального развития Республики Хакасия, в целях регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений Муниципального бюджетного образовательного учреждения Туимской средней школы №3, в соответствии с трудовым законодательством РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В результате проведения коллективных переговоров по предложенному изменению положений, закрепленных в коллективном договоре Муниципального бюджетного образовательного учреждения Туимской средней школы № 3, внести изменения и дополнения следующего содержания:

1.1 Подпункт 2.2.8 пункта 2 раздела II «Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора» изложить в следующей редакции:

Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

Расторжение трудового договора с одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка инвалида в возрасте до 18 лет, другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по сокращению численности или штата работников не допускаются согласно ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса РФ .

1.2 Пункт 3.13 раздела III «Рабочее время и время отдыха». Условие о привлечении в каникулярный период учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации к выполнению хозяйственных работ изложить в следующей редакции:

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации в определенном законодательством порядке может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

1.3 Пункт 3.23 раздела III «Рабочее время и время отдыха». Условие о продлении ежегодного отпуска в случае временной нетрудоспособности работника изложить в следующей редакции:

В случае временной нетрудоспособности работника, находящегося в ежегодном оплачиваемом отпуске, ежегодный оплачиваемый отпуск продляется или переносится на

другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, согласно ч. 1 ст. 124 ТК РФ

1.4 Дополнить пункт 3.28 раздела III «Рабочее время и время отдыха» о предоставлении длительного отпуска сроком до одного года следующими подпунктами:

3.28.1. Продолжительность длительного отпуска определяется в соответствии с графиком отпусков на основании письменного заявления работника;

3.28.2. Очередность отпусков устанавливается на основании графика отпусков при наличии письменного заявления работника, поданного не позднее чем за две недели до начала отпуска;

3.28.3. По соглашению сторон длительный отпуск может быть разделен на части. В случае отзыва работника из длительного отпуска, только с письменного согласия работника, неиспользуемая часть отпуска должна быть предоставлена работнику по его выбору;

3.28.4. Длительный отпуск может быть продлен на период временной нетрудоспособности работника;

3.28.5. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;

3.28.6. Длительный отпуск может предоставляться педагогическим работникам, работающим по совместительству.

1.5. Пункт 4.6 раздела IV «Оплата и нормирование труда» изложить в следующей редакции:

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

2. Приложение № 1 «Положение о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Туимской средней школы № 3 изложить в новой редакции

3. Все остальные положения коллективного договора Муниципального бюджетного образовательного учреждения Туимской средней школы № 3 остаются неизменными и обязательны для исполнения.

4. Настоящее дополнительное соглашение действует с момента его подписания сторонами и является неотъемлемой частью коллективного договора Муниципального бюджетного образовательного учреждения Туимской средней школы № 3 от [число, месяц, год].

5. Настоящее дополнительное соглашение об изменении коллективного договора является обязательным для выполнения Сторонами.

Подписи сторон:

Работодатель

Директор МБОУ Туимской СШ № 3  Данченко Татьяна Леонидовна

Представитель Работников
Председатель первичной
профсоюзной организации



 Войтик Татьяна Анатольевна

Положение принято
на общем собрании
МБОУ Туимской СШ № 3
от 29 ноября 2016 года

Согласованно
С первичным профсоюзным органом

Войтик Т.А.

от «29» ноября 2016 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБОУ 3 туимской СШ № 3
Дарченко Е.П.
Приказ № 29 от 29 ноября 2016 года



ПОЛОЖЕНИЕ

**О системе оплаты труда и материальном стимулировании работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Туимской средней школы № 3**

ПОЛОЖЕНИЕ
О системе оплаты труда и материальном стимулировании работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Туимской средней школы № 3

1. Общие положения

Положение разработано в целях повышения качества образования, улучшения условий оплаты труда и применения единого подхода к введению новой системы оплаты труда (далее НСОТ) работников муниципального образовательного учреждения.

1.1. Одним из условий для формирования эффективной системы финансово-экономических отношений, мотивирующей руководителя и педагогический коллектив муниципального общеобразовательного учреждения на сокращение неэффективных расходов бюджетных средств, повышения качества предоставления общего и среднего образования, увеличения заработной платы педагогических и других работников муниципального бюджетного образовательного учреждения (далее - МБОУ) является переход на новую отраслевую систему оплаты труда (далее - НСОТ).

1.2. Положение работников МБОУ устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актам МБОУ, принимаемыми в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия. Положение разработано в соответствии с Уставом МБОУ.

1.3. Заработная плата работников МБОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами МБОУ, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников МБОУ до перехода на НСОТ, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Размер начисленной заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (без учета районного коэффициента с процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия).

2. Порядок формирования новой системы оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников в МБОУ включает в себя:

- базовый оклад (базовый должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников МБОУ устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

Согласно Постановления Правительства Республики Хакасия от 27.08.2015 N 448 внесены изменения размера базовых окладов (базовых должностных окладов) педагогических работников МБОУ с повышающим коэффициентом 1,25.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), умноженные на величину повышающего коэффициента, образуют величину окладов (должностных окладов), определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с принятым в МБОУ локальным актом, которым определяется порядок, условия и размеры выплат работникам МБОУ в соответствии с федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия.

2.2. Новая система оплаты труда работников МБОУ устанавливается с учетом:

- Постановления Правительства Республики Хакасия от 27.08.2015 N 448
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников МБОУ.

3. Формирование и распределение общего фонда оплаты труда

3.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N * П * U, \text{ где:}$$

ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников МБОУ (согласно Постановления Правительства Республики Хакасия от 27.08.2015 N 448)

N - норматив финансового обеспечения образовательной деятельности в МБОУ в части оплаты труда;

П - поправочный коэффициент для образовательных организаций. Размеры поправочных коэффициентов утверждаются постановлением Правительства Республики Хакасия;

U - численность обучающихся, воспитанников, определяется для отдельных типов и видов МБОУ с учетом расположения образовательной организации в городе или сельской местности, для обучающихся - по каждой ступени обучения.

3.2. Фонд оплаты труда МБОУ (ФОТ) состоит из фонда оплаты труда работников МБОУ (ФОТр) и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителя МБОУ (ФОТцст):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТр} + \text{ФОТцст}$$

3.3. Централизованный фонд стимулирования руководителя МБОУ (ФОТцст) устанавливается учредителем, в ведении которого находится организация, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТцст} = \text{ФОТр} * Ц, \text{ где:}$$

Ц - доля централизованного фонда стимулирования руководителя, размер которой устанавливается учредителем, который составляет - 1,5% от фонда оплаты труда работников МБОУ.

3.4. Фонд оплаты труда работников МБОУ (ФОТр) рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТр} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}, \text{ где:}$$

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов) работников МБОУ и обеспечивает гарантированную заработную плату в соответствии со штатным расписанием;

ФОТк - фонд компенсационных выплат работникам МБОУ. Перечень выплат компенсационного характера определен в разделе 5 настоящего Положения;

ФОТст - фонд стимулирующих выплат работников МБОУ, который определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТр} * С, \text{ где:}$$

С - рекомендуемое значение доли стимулирующей части от ФОТр, составляет не более 15%. Значение С определяется МБОУ самостоятельно с учетом доведенных средств на оплату труда.

3.5. Экономия фонда оплаты труда МОО направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Объем средств централизованного фонда стимулирования руководителя МБОУ утверждается приказом учредителя и используется до конца финансового года. В случае отсутствия решения учредителя о предоставлении руководителю МБОУ стимулирующих выплат за счет централизованного фонда стимулирования руководителя либо неиспользования их в полном объеме остатки средств рекомендуется направлять на стимулирующие выплаты работникам МБОУ.

4. Формирование окладов (должностных окладов) работников МБОУ

4.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников МБОУ утверждаются органами местного самоуправления городских округов и муниципальных районов Республики Хакасия на основе отнесения занимаемых должностей (профессий) к ПКГ.

Базовые оклады (базовые должностные оклады) устанавливаются в размерах, указанных в приложениях 1, к настоящему Положению, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

В установленные на 01.09.2013 оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Базовые оклады (базовые должностные оклады) и диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) педагогических работников структурных подразделений муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования, устанавливается в размерах, предусмотренных постановлением Правительства Республики Хакасия от 09.11.2010 № 578 "Об утверждении Методических рекомендаций по переходу муниципальных дошкольных образовательных организаций Республики Хакасия на новую систему оплаты труда» (воспитатель).

4.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, занятых на работах с особыми условиями труда, подлежат повышению согласно приложению 1 к настоящему Положению

В случае, когда работнику предусмотрено повышение базового оклада (базового должностного оклада) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада (базового должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

При наступлении у работника права на изменение разряда (должностного оклада) оплаты труда в период пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.3. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание.

Для дифференциации базовых окладов (базовых должностных окладов) применяются

повышающие коэффициенты в зависимости от уровня квалификации работника (квалификационная категория), уровня образования.

4.4. Руководитель учреждения, на основании аттестации, устанавливает (ставки) должностные оклады учителям, преподавателям, воспитателям, педагогам дополнительного образования, другим работникам. Ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, тарификационные списки, определяют по согласованию с профсоюзной организацией педагогическую нагрузку в соответствии с учебным планом.

Руководитель МБОУ в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов). Диапазон размеров повышающих коэффициентов приводится ниже в данном Положении и применяется следующим образом: (согласно Постановления Правительства Республики Хакасия от 26.06.2012 N 414)(приложение №9):

- 1,7 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;
- 1,5 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;
- 1,4 - для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию, и молодых специалистов с высшим профессиональным образованием;
- 1,3 - для молодых специалистов со средним профессиональным образованием;
- 1,2 - для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование;
- 1,0 - 1,1 - для остальных педагогических работников.

4.5. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) специалистов МБОУ, работающих в сельской местности, устанавливаются с повышающим коэффициентом 1,25.

4.6. Заработная плата руководителя МБОУ, заместителей руководителя состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.7. Оклад (должностной оклад) руководителя МБОУ определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и может составить до 3 размеров указанного среднего должностного оклада (в МБОУ повышающий коэффициент равен 2,8).

К основному персоналу МБОУ относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано МБОУ и указаны в приложении № 4 данного Положения.

Размер должностного оклада руководителя МБОУ устанавливается приказом руководителя органа, исполняющего функции и полномочия Управление образования администрации муниципального образования Ширинский район (Учредителя), согласно утвержденному положению по отнесению учреждений к группам оплаты труда руководителей.

4.8. Должностной оклад заместителей директора МБОУ устанавливается приказом руководителя на 20% ниже должностного оклада директора МБОУ.

Должностной оклад старшего бухгалтера устанавливается согласно приложения № 9 (ПКГ) должностей руководителей структурных подразделений 3 квалификационный уровень.

4.9. При оплате молодым специалистам, работающим в МБОУ РХ, устанавливаются доплаты в размере 30% должностного оклада, а имеющим диплом с отличием - 50% в течении трех лет (п. 4 статьи 28 Закон Республики Хакасия от 05.07.2013 г № 60- ЗРХ « Об образовании в Республике Хакасия»). Оплата производится в МБОУ: мера социальной поддержки работников образования, являющихся молодыми специалистами, установлена в части 4 статьи 28 Закона Республики Хакасия в виде установления доплат в процентном соотношении от **размера должностного оклада** (ответ на запрос в Верховный Совет Российской Федерации Республики Хакасия от 17.03.2016 г №15-63/330). После получения второго (последующего) профессионального образования доплаты по второму (последующему) профессиональному

образованию не производятся. (Закон РХ от 26.06.2013 г.)

4.10. Доплаты и надбавки за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни производятся в соответствии с действующим законодательством. При оплате сторожам руководствуясь ст. 96 ТК РФ оплата за работу в ночное время (с 22.00 часов вечера до 6.00 часов утра) и оплата минимального (гарантийного) размера доплат за ночные часы в размере 40% за каждый час ночной работы ст.154 ТК РФ. Расчет производится за фактически отработанное время согласно графика работы и в соответствии с табелем учета рабочего времени (при 40- час. недели для мужчин и 36- час недели для женщин) с плановым количеством рабочего времени ежемесячно (по календарю учета рабочего времени - норма часов разная); должностной оклад разделить на плановую норму часов и умножить на фактически отработанные часы в данном месяце. Согласно ст. 104 ТК РФ (суммированный учет рабочего времени) введен в связи с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период один год (календарный) не превышала нормального числа рабочих часов. Оплата праздничных в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

МБОУ в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера (приложение № 3, № 5) определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, закрепляются в коллективном договоре, локальном акте образовательного учреждения.

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ включается:

- классное руководство, вознаграждение за классное руководство;
- за проверку тетрадей;
- заведование кабинетом, мастерскими, компьютерным классом, пришкольным участком;
- за учебники школьному библиотекарю.

4.11. При оплате за проверку тетрадей в 1-4 классах оплачивается 10% от должностного оклада учителя при условии наполняемости детей в данном классе – комплекте 15 и более детей. Менее 15 детей соответственно – 50% от данной оплаты.

4.12. При оплате за проверку тетрадей в 5-11 классах по русскому языку и литературе - оплачивается 15% от должностного оклада учителя в зависимости от количества проведенных часов по данным предметам, при условии наполняемости детей в данном классе 15 и более, менее 15 детей соответственно 50% от данных доплат.

4.13. При оплате за проверку тетрадей в 5-11 классах по математике, химии, физики, иностранному языку - оплачивается 10% от должностного оклада в зависимости от количества проведенных часов по данным предметам, при условии наполняемости детей в данном классе комплекте 15 и более детей, менее 15 детей соответственно 50 % от данных доплат.

4.14. При оплате за классное руководство в 1-4 классах оплачивается 15% от должностного оклада при условии наполняемости детей 15 и более детей, менее 15 детей соответственно 50% от данной доплаты.

4.15. При оплате за классное руководство в 5-11 классах оплачивается 20% от должностного оклада при условии наполняемости детей 15 и более детей, менее 15 детей соответственно 50% от данной доплаты. Доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя с наполняемостью в классе детей 14 и более оплачивается 1000 рублей, менее 14 детей из расчета $1000:14=71,43$ рубля.

4.16. Оплата за заведование кабинета 5% от должностного оклада, компьютерным классом 20% от должностного оклада.

4.17. Оплата за комбинированные мастерские - 35%, за мастерские обслуживающего труда – 20% от должностного оклада.

4.18. Оплата за заведование учебно-опытным участком 10% от должностного оклада с 1 марта по 30 октября текущего года.

4.19. Оплата за учебники библиотекарю 20% от должностного оклада.

4.20. Оплата логопеду и дефектологу за вредность 20% от должностного оклада.

4.21. За работу с вредными и опасными условиями труда (дезинфицирующими средствами) оплачивается 12% от должностного оклада (повара, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений).

4.22. Руководителю МБОУ доплаты и материальная помощь устанавливаются в соответствии с Положением Управления образования администрации муниципального образования Ширинский район и утверждаются приказом Учредителя.

4.23. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника, без освобождения от своей основной работы, производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон, но не могут превышать фонд оплаты труда по совмещаемой должности (профессии) временно отсутствующего работника.

4.24. Все доплаты и надбавки к заработной плате оплачиваются пропорционально отработанному времени согласно табеля выходов на работу.

5. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

– за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев.

– оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки путем внесения изменения в тарификацию.

5.2. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника в соответствии с его должностным окладом за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю (18 нед. час.), установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе (247) и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году): $(18 * 247) / 5 / 12 =$ (Коэффициент в 2016-2017 году составит 74,1).

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) работников МБОУ по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

6.2. В организации устанавливаются следующие виды компенсационных выплат (приложение № 5):

- районный коэффициент (30%) и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия (до 30%). Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами (постановление Минтруда РФ от 16.05.1994 г №37 (ред. от 12.12.2006 г.), Трудовой кодекс от 30.12.2001г №197-ФЗ (ред. от 28.12.2013 г.)), начисление которых производится на фактический заработок;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Перечень таких работ определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (приложение № 1).

6.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Руководитель МБОУ организует работу по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление компенсационных выплат за работу в указанных условиях не производится.

7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. В МБОУ установлены следующие виды стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

7.2. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются работникам МБОУ в соответствии с коллективным и трудовым договорами и настоящим Положением. Выплата устанавливается на месяц или иной срок, указанный в приказе руководителя, но не более чем до конца учебного года (31 августа). Выплата носит стимулирующий характер, мотивируя работника организации к творческому подходу в решении поставленных задач, а также к выполнению определенного объема работы в сжатые сроки.

Размер надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается до 50 % должностного оклада работника МБОУ.

7.3. Порядок, условия и размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ устанавливаются МБОУ самостоятельно в соответствии с настоящим Положением образовательного учреждения. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается как в процентном отношении к должностному окладу так и в абсолютных размерах.

7.4. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной педагогической работы производится педагогическому персоналу МБОУ и устанавливается процентах к базовому окладу. Размер данных выплат приведен в таблице и в приложение № 6.

Таблица

Размеры
стимулирующих выплат за стаж педагогической работы

Стаж работы	Размеры выплат, в % (от базового оклада)
От 5 до 10 лет	До 5
От 10 до 20 лет	До 10
Свыше 20 лет	До 15

7.5. Стимулирующая выплата за звание «Почетный работник общего образования» устанавливается в размере 15% от должностного оклада ежемесячно (приложение № 6).

7.6. Премии по итогам работы производятся в соответствии с коллективным и трудовым договорами, положениями о премировании работников МБОУ.

7.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с принятым в организации Положением, которым определяются порядок, условия и размеры стимулирующих выплат работникам. Объем средств приходится на стимулирующие выплаты

работникам МБОУ - до 15% от фонда оплаты труда работников МБОУ, в том числе формируется централизованный фонд на стимулирование руководителей, в составе фонда стимулирующих выплат, до 1,6 % от фонда оплаты труда работников МБОУ. Максимальный размер централизованного фонда стимулирования руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в случае, если заработная плата учителей общеобразовательного учреждения достигает уровня средней заработной платы по экономике в регионе.

Перечень показателей стимулирования работников основного персонала МБОУ приводится в приложении 4 Положения.

Распределение фонда стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения по категориям персонала:

- педагогический персонал – 70 процентов;
- административно-управленческий, учебно-вспомогательный персонал, служащие и рабочие – 30 процентов.

7.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности МБОУ в соответствии с [перечнем](#) показателей оценки эффективности деятельности МБОУ для определения стимулирующих выплат руководителям (приложение 7).

7.9. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, старшему бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся по решению комиссии по распределению стимулирующего фонда; специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, решение о выплатах стимулирующего характера производится по представлению заместителей руководителя.

7.10. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы не зависимо от фактически проработанного времени.

7.11. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

7.12. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнении должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

8. Условия и основания премирования

8.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации (приложение № 2, № 3).

8.2. К существенным замечаниям относится нарушение Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течении календарного года.

8.3. Основанием для выплаты премий могут быть:

- досрочное и качественное выполнение заданий;
- своевременное и качественное выполнение плановых работ, имеющих важное значение для образовательного процесса;
- за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;
- за соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей: санитарных правил и норм СанПин;
- за создание условий для воспитательно - образовательной работы с детьми (комфортность, эстетика, оформление помещения и др.);
- за новаторство педагогической деятельности;
- за проведение открытых мероприятий внутри учреждения, на уровне района, Республики;

- за активное участие в подготовке школы к новому учебному году за умение работать с родителями;
- за эффективное выполнение функций классного руководителя;
- за высокую дисциплину труда;
- качественное ведение учетно-отчетной документации;
- за эффективное использование информационных технологий и ТСО в учебной и внеурочной деятельности и др.;
- за призовые места в смотрах, олимпиадах, соревнованиях, конкурсах в школе, районе, Республике, РФ.

8.4. Основание для лишения могут быть:

- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы на педагогов и технический персонал;
- халатное отношение к учебно-материальной базе;
- детский травматизм по недосмотру работника учреждения;
- высокий уровень заболеваемости работника (злоупотребление больничными листами).

8.5. Показатели эффективности премирования для педагогических работников устанавливаются согласно приложению № 6 данного Положения.

8.6. Вспомогательного и обслуживающего персонала:

- содержание закрепленных территорий, оборудования, рабочего места в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии;
- участие в ремонте школы в каникулярное время, мытье окон, полив и уход за цветами на закрепленных территориях;
- соблюдение единых требований и личной дисциплины;
- активное участие в проводимых мероприятиях школы;
- обеспечение сохранности школьного и личного имущества обучающихся, а также имущества работников школы;
- обеспечение препятствий нахождению в школе посторонних лиц;
- своевременное предупреждение администрации школы и соответствующих органов (полиции, пожарных служб и т.п.) о происходящем ЧП;
- своевременное и качественное оформление необходимой документации.

8.7. Заместителей директора, педагога-организатора работы с детьми, педагога - психолога, соц. педагога, преподавателя - организатора ОБЖ:

- качественное исполнение должностных обязанностей;
- личный вклад в качественное обеспечение системной организации и эффективности образовательного процесса;
- степень участия по созданию и поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;
- исполнительская дисциплина;
- обеспечение учета, эффективного использования, сохранности и развития учебно-материальной базы;
- санитарно-гигиенического режима, охраны труда, противопожарной безопасности;
- учета, систематизации, эстетического оформления и хранения документации.
- состояние дел и итоги деятельности курируемых вопросов;
- обеспечение участия педагогов школы в конкурсах разного уровня и представление школы на муниципальных, республиканских, российских мероприятиях;
- выполнение учебно-воспитательного плана работы школы и реализация приоритетных задач на учебный год;
- обеспечение мониторинга качества образования и данных по всем направлениям деятельности школы.

9. Материальная помощь

9.1. При наличии экономии средств на оплату труда работникам МБОУ может выплачиваться материальная помощь на лечение, а также с чрезвычайными обстоятельствами в следующих случаях:

- при несчастных случаях (авария, травма), повлекших за собой большой материальный ущерб, в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
- в связи со смертью близких родственников (супруга (и), родителей, ребенка), (по их письменному обращению);
- приобретение дорогостоящих медикаментов или платного лечения сотрудника или члена его семьи.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам), по их письменному обращению.

Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка. Материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению на имя директора МБОУ.

9.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель МБОУ на основании письменного заявления работника. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

9.3. Материальная помощь работникам школы может выплачиваться на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты в размере до 5000 рублей, фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам.

10. Заключительные положения

10.1. Оплата труда работников МБОУ, не относящихся к ПКГ работников образования, осуществляется применительно к ПКГ аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности, размер базовых окладов (должностных окладов) и диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым (должностным) окладам работников МБОУ указан в приложении № 9, согласно штатного расписания. Обязательные доплаты указаны в штатном расписании согласно приложения № 8.

10.2. Штатное расписание организации утверждается руководителем МБОУ на учебный год и включает в себя должности руководителей (заместителей руководителей, старших бухгалтеров), специалистов и служащих, профессии рабочих данной организации.

10.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 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" (для учителей МБОУ норма составляет 18 часов в неделю).

10.4. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в МБОУ и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

10.5. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

10.6. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот

период для выполнения другими учителями.

10.7. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-воспитательного персонала, ведущих в течении учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

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

11. Делопроизводство

11.1. Протокол комиссии по распределению стимулирующего фонда.

11.2. Приказы по школе о премировании работников.

12. Нормативные документы

12.1. Постановления Правительства Республики Хакасия от 24 мая 2011 г. №288 «Об утверждении методических рекомендаций по переходу муниципальных образовательных организаций Республики Хакасия на новую систему оплаты труда», список изменяющихся документов в ред. Постановлений Правительства Республики Хакасия:

от 24.10.2011 №684,

от 13.03.2012 №153,

от 26.06.2012 №414,

от 02.11.2012 №734,

от 21.11.2012 №785,

от 07.12.2012 №851,

от 08.04.2013 №177,

от 16.10.2013 №541,

от 23.05.2014 №234,

от 29.09.2014 №490,

от 27.08.2015 №448,

от 30.12.2015 №750.

12.2. Трудовой кодекс Российской Федерации, с комментариями.

12.3. Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 « о продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

12.4. Постановления Главы Муниципального образования Ширинский район: №1036 от 3.06.2011 г, №2248 от 01.11.2011 г, №1925 от 30.10.2012 г, №2273 от 13.12.2012 г, №2412 от 27.12.2012 г, №94 от 25.04.2013 г, №277 от 11.12.2013 г, №12 от 31.01.2014 г, №148 от 11.08.2014 г, №754 от 17.11.2014 г, №35 от 30.03.2015 г, № 46 от 18 марта 2016 г.

РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым
должностным окладам) работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения Туимской СШ № 3,
занятых на работах с особыми условиями

№ п/п	Основание для повышения базовых окладов (базовых должностных окладов)	Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
1	Работникам общеобразовательных организаций (классов, групп), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые по характеру своей работы непосредственно общаются с обучающимися или воспитанниками	1,15 - 1,20
(в ред. Постановления Правительства Республики Хакасия от 23.05.2014 N 234)		
2	Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов	1,20
(в ред. Постановления Правительства Республики Хакасия от 23.05.2014 N 234)		
3	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	1,20
(п. 11 в ред. Постановлений Правительства Республики Хакасия от 08.04.2013 N 177, от 23.05.2014 N 234)		
4	Социальным педагогам, педагогам-психологам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей	1,2
(п. 12 введен Постановлением Правительства Республики Хакасия от 08.04.2013 N 177)		

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей стимулирования работников основного
персонала МБОУ Туимской СШ № 3

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Показатели
1	2	3
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	<ul style="list-style-type: none"> – участие во внедрении инновационных образовательных программ; – участие в создании и функционировании экспериментальной площадки, ресурсного центра на базе образовательной организации; – разработка программ кружков и факультативов; использование в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий; – подготовка победителей (призеров) олимпиад, смотров, конкурсов, фестивалей на всероссийском, республиканском, муниципальном уровнях; – организация внеучебных мероприятий, в том числе социальных проектов; – занятость учащихся во внеурочное время
(в ред. Постановления Правительства Республики Хакасия от 23.05.2014 N 234)		
2.	За качество выполняемых работ	<ul style="list-style-type: none"> – рост числа обучающихся, получивших положительную промежуточную аттестацию за курс обучения; – снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; – создание и реализация сетевых, инновационных программ, в том числе элективных курсов в рамках профильного обучения; – отсутствие учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; – отсутствие конфликтных ситуаций; – высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации; – высокий уровень исполнительской дисциплины; – выполнение плана воспитательной работы; – образцовое содержание кабинета; – высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков
3.	Премиальные выплаты по итогам работы	<ul style="list-style-type: none"> – официально зафиксированные достижения учащихся по данным внешних аттестаций различного типа; – наличие призеров среди учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательских работах; – позитивная динамика учебных достижений учащихся; официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательских работах; – участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях; – организация различных форм внешкольной работы

Размеры стимулирующих надбавок педагогическим работникам

№ п/п	Предмет стимулирования	Показатели	Сумма	Периодичность оплаты
1. Результативность работы по повышению динамики учебных достижений обучающихся				
1.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	- За участие во внедрении инновационных образовательных программ	До 1000 рублей	По факту
		- За участие в создании и функционировании экспериментальной площадки, ресурсного центра на базе образовательного учреждения	До 1000 руб.	
		- За подготовку победителей (призеров) олимпиад, смотров, конкурсов, фестивалей:		
		Всероссийский уровень	До 700 руб.	
		Республиканский уровень	Победитель- 600 руб., II место 400 руб, участие 200 руб.	
		Муниципальный уровень.	Победитель- 400 руб., призер- 200 руб. Участие 150 руб.	
		-За организацию внеучебных мероприятий, в том числе социальных проектах	До 300 руб.	
		За подготовку победителей и призеров спортивных команд	I место до 250 руб. II место до 150 руб.	
		- за организацию поисково-исследовательской проектной деятельности учащихся	До 500 руб.	
		- за разработку и проведение открытых уроков, открытых мероприятий с учащимися	Внутришкольный уровень до 300 руб. Муниципальный уровень до 400 руб. Мастер класс до 400 руб.	

			Выступление до 200 руб.	
		-за организацию и проведения мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы учащихся, родителей, общественности: родительская конференция открытые классные часы с родителями	До 300 руб.	
		За публикацию статей	До 200 руб.	По факту
1.2.	За качество выполняемых работ	- рост числа обучающихся получивших положительную промежуточную аттестацию за курс обучения	До 150 рублей	По итогам учебного года
		- высокий уровень организации и проведения итоговой промежуточной аттестации, всероссийских проверочных работ, сложность подготовки к занятиям	До 150 рублей	По факту
		- за образцовое содержание кабинета	До 1000 руб.	На начало учебного года
		- эффективная организация работы лагеря дневного пребывания, совершенствования форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	До 2000 руб.	По факту
		Исполнительская дисциплина педагога введении школьной нормативно правовой документации	До 150 руб.	По итогам четверти
		Выполнение функций оформителя школы	До 10 % (от должностного оклада, независимо от педагогической нагрузки)	По факту
		За работу руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу деятельности учреждения	До 10 % от должностного оклада	Ежемесячно
		Результативность	До 200 руб.	По факту

		коррекционно- развивающей работы с обучающимися, высокий уровень психолого-педагогического сопровождения учебно-воспитательного процесса, эффективная система работы с родителями обучающихся по различным проблемам детско-взрослых отношений		
		Высокая читательская активность обучающихся, результативные участия в общешкольных и районным мероприятиях	До 150 руб.	По факту
		- за курирование электронного журнала	До 2000 руб.	Ежемесячно
		За организацию и подготовку детей к конкурсам	1 место 100 руб. 2-3 место 50 руб.	По факту
		За организацию проведения интернет- конкурсов	200 руб.	По факту
1.3.	Премиальные выплаты по итогам работы	- наличие призеров среди учащихся в исследовательских работах	До 500 руб.	По факту
		- позитивная динамика учебных достижений учащихся		
		-участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности	До 300 руб.	
		-участие в семинарах, конференциях, методических объединениях	До 700 руб.	
		- организация различных форм внешкольной работы	До 150 руб.	По итогам года
		Результативность подготовки к ЕГЭ и ГИА: •за участие в прохождении итоговой аттестации	500 рублей	По факту
		•успеваемость по предмету 100 % (русский язык, математика)	1000 рублей	
		•средний балл выше среднего по району;	500 рублей	
	•высший балл в районе (ЕГЭ)	1000 рублей		

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников,
относимых к основному персоналу
МБОУ Туимской СШ № 3

1. Учитель
2. Педагог дополнительного образования
3. Педагог-психолог
4. Учитель-логопед
5. Учитель-дефектолог
6. Преподаватель
7. Социальный педагог

Приложение 5
к Положению о системе оплаты труда и
материальном стимулировании работников
МБОУ Туимской СШ № 3

Перечень и размеры применяемых доплат компенсационного характера

Доплата	Размер
Районный коэффициент	30 %
За стаж работы в Республике Хакасия	30 %
Молодому специалисту с красным дипломом	30% (от должностного оклада, независимо от педагогической нагрузки) 50% (от должностного оклада, независимо от педагогической нагрузки)
За работу в ночное время	40%
За работу в праздничные дни	В соответствии со ст.153 ТК РФ
За совмещение профессий	до 100%
За работу с неблагоприятными условиями труда: - уборщица - повар - подсобный рабочий	12% (от должностного оклада)
Выплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя.	Классное руководство: в 1-4 классах - 15% при наполняемости 14 человек и более, если менее, то 7,5%; в 5-9 классах - 20% при наполняемости 14 человек и более, если менее, то 10% Вознаграждение за классное руководство: 1000 рублей в месяц в классе наполняемостью 14 и более человек, классным руководителям коррекционных классов из расчетов 1000 рублей в месяц в классе наполняемостью 12 и более человек, в классе меньшей наполняемостью размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.
Учителям за заведование: – учебными кабинетами; – компьютерным классом (за заведование паспортизированным кабинетом информатики, обслуживание вычислительной техники кабинета и ответственности)	5 % 20 %
Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими): - при наличии комбинированных мастерских - при наличие мастерских обслуживающего труда	35 % 20 %
Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей	10% (от должностного оклада)
Учителям, преподавателям за проверку письменных работ: - по русскому языку, литературе - по математике, химии, физике, иностранному языку	15% (в зависимости от количества проведенных часов по данным предметам) 10% (в зависимости от количества проведенных часов по данным предметам)
За работу с учебниками	20%

Приложение 6
к Положению о системе оплаты труда и
материальном стимулировании работников
МБОУ Туимской СШ № 3

Перечень и размеры надбавок

Надбавка	Размер (для оплаты в % - от должностного оклада)
Персональная надбавка руководителям структурных подразделений	до 50 %
За напряженность, интенсивность труда	до 50 %
За руководство школьного методического объединения	500 руб. (по факту)
За руководство научного общества	500 руб. (по факту)
Учитель - логопед. Выравнивание речевых нарушений учащихся	20 %
Учитель - дефектолог. Выравнивание речевых нарушений учащихся	20 %
Педагог - психолог. Охват психологической поддержкой учащихся, состоящих на учете в ОДН и внутришкольном контроле.	20 %
Социальный педагог. Охват психологической поддержкой учащихся, состоящих на учете в ОДН и внутришкольном контроле.	20 %
За звание «Почетный работник образования»	15% от должностного оклада
За непрерывный педагогический стаж в данном учреждении (от 5 до 10 лет)	До 5 %
За непрерывный педагогический стаж в данном учреждении (от 10 до 20 лет)	До 10 %
За непрерывный педагогический стаж в данном учреждении (свыше 20 лет)	До 15 %

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей оценки эффективности деятельности
МБОУ Туимской СШ №3
для определения стимулирующих выплат руководителя

Направление деятельности	Показатель
1	2
Учебная деятельность	<ul style="list-style-type: none">– успеваемость обучающихся по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования); достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом; наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней (школьный, городской/районный, республиканский, всероссийский/международный уровни);– уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ с участием общественных наблюдателей);– организация и проведение республиканских семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования;– участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов; достижение показателей оценки качества оказания государственных услуг по обучению обучающихся, воспитанников
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	<ul style="list-style-type: none">– наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов; наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования);– наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой;– обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);– обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены - в зависимости от их состояния и степени использования);– обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;– достижение показателей оценки качества оказания государственных услуг по содержанию обучающихся, воспитанников;– эстетические условия, оформление организации, кабинетов, наличие ограждения и состояние прилегающей территории

(в ред. [Постановления](#) Правительства Республики Хакасия от 27.08.2015 N 448)

Работа с кадрами

- наличие и количество в образовательной организации педагогических работников, прошедших аттестацию на квалификационную категорию;
- развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);
- стабильность педагогического коллектива, сохранение и увеличение числа молодых специалистов

(в ред. [Постановления](#) Правительства Республики Хакасия от 23.05.2014 N 234)

Социальная деятельность

- отсутствие отчислений обучающихся;
- организация различных форм внеклассной и внешкольной работы;
- снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися;
- высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков; занятость учащихся во внеурочное время

Управленческая деятельность

- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов, отчетов и т.д.);
- отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, грамотность управленческих решений при возникновении конфликтных ситуаций;
- объемы привлечения внебюджетных средств;
- призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и республиканского уровней;
- обеспечение роста заработной платы работников общеобразовательных организаций, в том числе учителей;
- создание условий для обучения на хакасском языке

(в ред. [Постановлений](#) Правительства Республики Хакасия от 13.03.2012 N 153, от 26.06.2012 N 414, от 23.05.2014 N 234)

Сохранение здоровья учащихся

- высокий коэффициент сохранения здоровья обучающихся и снижение их заболеваемости; обеспечение учащихся горячим питанием;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.д.)

Приложение 8
к Положению о системе оплаты труда и
материальном стимулировании работников
МБОУ Туимской СШ № 3

Перечень и размеры обязательных доплат

Доплата	Размер доплат
Учителям за заведование учебно-опытными участками (с 01 января по 31 октября)	10 % (от должностного оклада)
За выпуск на линию школьного автобуса.	1 500 рублей
Водитель школьного автобуса: - за обслуживание	40 % (от должностного оклада)
За выполнение должностных обязанностей лаборанта	1 500,00 рублей
За наполнение информацией школьного сайта	1 300,00 рублей
Ведущий бухгалтер школы: - за интенсивность, напряженность, расширенную зону действий	До 50 % (от должностного оклада)
Повар школы: - за интенсивность, напряженность,	До 20 % (от должностного оклада)
Секретарь школы: - за интенсивность, напряженность, расширенную зону действий	До 50 % (от должностного оклада)

РАЗМЕРЫ
базовых окладов (базовых должностных окладов) и
диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым
окладам (базовым должностным окладам) работников
МБОУ Туимской СШ № 3 по ПКГ

Наименование	Размеры базовых окладов, руб.	Размер повышающего коэффициента
ПКГ должностей руководителей	7 088,75	2,8
ПКГ должностей педагогических работников 2 квалификационного уровня – педагог-организатор, педагог дополнительного образования, социальный педагог: Высшая категория Первая категория Вторая категория и молодые специалисты с высшим образованием Соответствие занимаемой должности 11-12 разряд Общее среднее образование	6 823,00	1,70 1,50 1,40 1,20 1,10 1,00
ПКГ должностей педагогических работников 3 квалификационного уровня – педагог-психолог: Высшая категория Первая категория Вторая категория и молодые специалисты с высшим образованием Соответствие занимаемой должности 11-12 разряд Общее среднее образование	6 930,00	1,70 1,50 1,40 1,20 1,10 1,00
ПКГ должностей педагогических работников 4 квалификационного уровня – учитель, внеурочная деятельность (учитель): Высшая категория Первая категория Вторая категория и молодые специалисты с высшим образованием Соответствие занимаемой должности 11-12 разряд Общее среднее образование	7 135,00	1,70 1,50 1,40 1,20 1,10 1,00
Заведующий библиотекой	7 200,00	1,60
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня», 1 квалификационный уровень – секретарь	2 971,00	1,92
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», 4 квалификационный уровень – ведущий бухгалтер	4 206,00	1,83
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», 5 квалификационный уровень – старший бухгалтер	8 358,00	1,50

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», 1 квалификационный уровень – уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, сторож, кухонный рабочий	2 971,00	1,92
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», 1 квалификационный уровень – техник-электрик, рабочий по обслуживанию зданий, повар	3 050,00	1,93
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», 1 квалификационный уровень – водитель школьного автобуса	3 240,00	2,20