

**ИЗМЕНЕНИЯ  
в КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
Государственного бюджетного общеобразовательного  
Учреждения Республики Марий Эл  
«Кумьинская основная общеобразовательная школа»  
на 2022-2025 годы**

Подписаны сторонами:

от работодателя:


Директор  
ГБОУ Республики Марий Эл  
«Кумьинская ООШ»

  
\_\_\_\_\_  
Е.В. Зверева  
«07» марта 2024 года




от работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБОУ Республики Марий Эл  
«Кумьинская ООШ»

  
\_\_\_\_\_  
Е.В. Милененкова  
«07» марта 2024 года

Приняты на Общем собрании работников  
ГБОУ Республики Марий Эл  
«Кумьинская ООШ»  
07 марта 2024 г Протокол № 1

Проведена уведомительная  
регистрация в государственном  
казенном учреждении Республики  
Марий Эл «Центр занятости  
населения Килемарского района»  
Регистрационный номер 436  
от 12 марта 2024 г.  
Ответственное лицо:  
Ведущий инспектор  
 (подпись) С.Н. Головина (Ф.И.О.)

ГКУ Республики Марий Эл  
«ЦЗН Килемарского района»  
Ex. № 183  
«11» марта 2024 г.

В коллективный договор Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Марий Эл «Кумьинская основная общеобразовательная школа» на 2022 – 2025 годы внести следующие изменения:

1. В разделе 5. «Обеспечение занятости и переподготовки кадров» **пункт 5.8.** коллективного договора изложить **в новой редакции:**

«5.8. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- лицам предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии по любому основанию),
- проработавшим в учреждении свыше 15 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающие детей до 14 лет;
- родителям, воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председателям и заместителям председателей первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания полномочий в течение двух лет;
- при наличии супруга, имеющего статус безработного;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее трех лет».

В тексте коллективного договора **раздел 7 «Социальные гарантии, компенсации и льготы» дополнить пунктом 7.13.** следующего содержания:

«7.13. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (часть 1 статьи 259 ТК РФ).

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни» (часть 2 статьи 259 ТК РФ).

Гарантии, предусмотренные частью второй ст.259 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам,

осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п.7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

2. В тексте коллективного договора пункт 3.19. изложить в новой редакции следующего содержания:

«3.19. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть выплачена материальная помощь на основании приказа руководителя Учреждения, по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника Учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие для ее оказания в следующих случаях:

- к юбилейным датам работника (50, 60, 70 лет) – до 2000 руб.;
- в связи со свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами – до 5000 руб.;
- в связи со смертью близких родственников – до 5000 руб.;
- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) – до 5000 руб.;
- в целях социальной поддержки (в связи со стихийными бедствиями, пожаром) – до 5000 руб.;
- в связи с трудным материальным положением – до 100% от ставки заработной платы.»

3. **Приложение № 1** «Положение о порядке формирования и применения фонда оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Марий Эл «Кумьинская основная общеобразовательная школа» изложить в новой редакции.

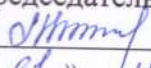
4. В **Приложении № 2** «Правила внутреннего трудового распорядка» пункт 5.3. изложить в новой редакции следующего содержания:


«5.3. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть выплачена материальная помощь на основании приказа руководителя Учреждения, по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника Учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие для ее оказания в следующих случаях:

- к юбилейным датам работника (50, 60, 70 лет) – до 2000 руб.;
- в связи со свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами – до 5000 руб.;
- в связи со смертью близких родственников – до 5000 руб.;
- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) – до 5000 руб.;
- в целях социальной поддержки (в связи со стихийными бедствиями, пожаром) – до 5000 руб.;
- в связи с трудным материальным положением – до 100% от ставки заработной платы.»

Дополнения и изменения, указанные в пунктах 1 и 2, вступают в силу с момента подписания и распространяются на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома  
 Е.В.Милененкова  
« 01 » марта 2024 г

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБОУ Республики Марий Эл  
«Кумьинская ООШ»  
 Е.В. Зверева  
Приказ № 8-о от 01.03. 2024 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке формирования и применения фонда оплаты труда работников**  
**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**Республики Марий Эл**  
**«Кумьинская основная общеобразовательная школа»**

Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 года № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл» (с последующими изменениями), Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 05.10.2017 № 397 "О внесении изменений в постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. N 283".

**1. Общие положения**

1. Положение о порядке формирования и применения фонда оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Марий Эл «Кумьинская основная общеобразовательная школа» (далее - Положение), регулирует правоотношения по оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Марий Эл «Кумьинская основная общеобразовательная школа» (далее – Учреждение)

2. Положение определяет:

порядок и условия оплаты труда работников Учреждения;  
минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);  
наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

вопросы оплаты труда педагогических работников;

порядок и условия почасовой оплаты труда;

другие вопросы оплаты труда.

3. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Марий Эл, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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



## **II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера)**

1. Оплата труда работников Учреждения устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, применяются должностные оклады, устанавливаемые за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, применяются ставки заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), включая часы внеурочной деятельности, составляющую соответственно 18 часов в неделю.

2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) по ПКГ;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Марий Эл.

Фонд оплаты труда образовательной организации формируется Учреждением самостоятельно за счет средств, выделяемых учредителем на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и иных не запрещенных законом источников.

Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации зависит от месячного планового ФОТ и фактически начисленной заработной платы.

4. Размер заработной платы работников Учреждения состоит из:

ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

5. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем произведения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

Базовая ставка (базовый оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую профессиональную

квалификационную группу работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

В ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 1 сентября 2013 г.

6. Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н с изменениями и дополнениями от 23 декабря 2011 г.:

6.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Помощник воспитателя	5 184

6.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	младший воспитатель	5340

6.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовая ставка (базовый оклад), рублей
1	Музыкальный руководитель	7 889
2	Воспитатель	9 103
3	педагог-библиотекарь	9 505
	учитель	9 505

7. К базовым ставкам (базовым окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад):

7.1. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

7.1.1 наличия среднего профессионального или высшего образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

среднее профессиональное образование - 1,0;

высшее образование - 1,15;

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников

образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н;

7.1.2 наличия квалификационной категории:

первая квалификационная категория - 1,3;

высшая квалификационная категория - 1,4.

7.2. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

7.2.1 уровня высшего образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

высшее образование - 1,15;

8. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии разрядами работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих:

Разряд Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих	Базовый оклад, рублей
1 разряд	4399
2 разряд	4 712
3 разряд	4 867
4 разряд	5 184
5 разряд	5 496
6 разряд	5 810
7 разряд	6 593

9. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н:

9.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Заведующий хозяйством	5 967

9.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Бухгалтер	6 907

10. С учетом специфики работы в образовательной организации предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам):

- специалистам и руководителям структурных подразделений за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, -1,25.

- за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья:

педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений - 1,2;

другим работникам, за работу в учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам -1,2.

-педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в образовательных учреждениях на общих основаниях, за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся в период длительного нахождения на лечении в стационарном лечебном учреждении, а также учителям-дефектологам, учителям-логопедам (логопедам), тифлопедагогам, сурдопедагогам, олигофренопедагогам - 1,2;

- учителям родного языка и литературы с обучением на русском языке - 1,15.

11. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, предусмотренным в пункте 10 настоящего Положения, размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

Повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренное в пункте 10 настоящего Положения с учетом абзаца третьего пункта 5 настоящего Положения, образует новую ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), который применяется при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Заработная плата работникам выплачивается 2 раза в месяц: 15 и 30 числа.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменениях реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Работники извещаются в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушением работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (Приложение № 2).

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

#### **Компенсационные выплаты**

12. К компенсационным выплатам относятся:

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;



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

13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) в процентах или в абсолютных размерах.

14. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

работникам Учреждения в соответствии со специальной оценкой условий труда за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются доплаты в размере:

12 процентов ставки (оклада) за вредные и (или) опасные условия труда.

Руководитель Учреждения проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном законодательством о специальной оценке условий труда.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется Учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

15. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных

-каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в размере 50 процентов часовой ставки (оклада).

15.1. 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 праздничный 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.

15.2. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

15.3. Работникам Учреждения, занимающим должности водителей автотранспортных средств, могут устанавливаться доплаты в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) за профессиональное мастерство.

15.4. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников по следующим направлениям:

15.4.1. вознаграждение осуществление функций классного руководителя выплачиваются согласно наполняемости классов: при наполняемости классов 14 человек и выше – 1000 рублей, в других случаях пропорционально количеству обучающихся в классе ( $1000/14 \times \text{количество обучающихся}$ );

15.4.2. федеральные выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам - 5000 рублей.

Размер доплат за осуществление неаудиторной деятельности работников определяется учреждением самостоятельно и закрепляется в коллективном договоре, приказом на конкретный учебный год. Общий размер средств, направляемых на доплаты

за осуществление неаудиторной деятельности работников, не может превышать 15 процентов от общего фонда оплаты труда учреждения.

15.5. Доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

15.6. Доплат за проверку тетрадей:

- за проверку тетрадей по русскому языку – 15%;
- за проверку тетрадей по математике – 12%;
- за проверку тетрадей по информатике – 12%;
- за проверку тетрадей по английскому языку – 12%;
- за проверку тетрадей по биологии, химии – 10%;
- за проверку тетрадей по истории – 10%;
- за проверку тетрадей по обществознанию – 10%;
- за проверку тетрадей по физике – 10%;
- за проверку тетрадей по географии – 10%

При количестве детей менее 5 обучающихся доплата за проверку тетрадей уменьшается на 3%.

15.7. Доплат за заведование учебным кабинетом – 15%.

16. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, при изменении в дополнительных соглашениях к трудовому договору работника.

### **Стимулирующие выплаты**

17. К стимулирующим выплатам относятся:

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

18. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер надбавки устанавливается приказом директора, как в абсолютном значении, так и в баллах по показателям интенсивности и за высокие результаты труда работникам в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

19. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоены почетные звания, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:

19.1. За наличие Почетного звания:

«Заслуженный учитель Российской Федерации» - 2 000 рублей;

«Народный учитель Республики Марий Эл» - 1 500 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - 1 000 рублей.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

19.2. За наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» - 500 рублей.

20. Надбавка за стаж работы устанавливается:

20.1. Педагогическим работникам - за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми, либо стаж работы в Учреждении:

от 1 года до 10 лет - 5 процентов;

от 10 до 20 лет - 8 процентов (дошкольная группа - 10%);

свыше 20 лет - 10 процентов (дошкольная группа - 15%).

20.2. Выпускники профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования; лица, обучающиеся по

образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «образование и педагогические науки», успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения и осуществляющие педагогическую деятельность по основным общеобразовательным программам; совершеннолетние лица, обучающиеся по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», успешно прошедшие промежуточные аттестации и осуществляющие педагогическую деятельность по образовательным программам дошкольного образования и начального общего образования при поступлении впервые по основному месту работы на педагогическую должность в образовательную организацию, расположенную в сельских населенных пунктах на территории Республики Марий Эл (далее – молодые специалисты), имеют право на единовременное пособие в размере 300 000 рублей. В случае увольнения молодого специалиста по инициативе работника или работодателя (при наличии виновного поведения работника) до истечения пятилетнего периода с даты трудоустройства в образовательную организацию, в срок которого не включается время отдыха, предусмотренное статьями 255 – 257 Трудового кодекса Российской Федерации, молодой специалист обязуется возратить единовременное пособие в полном объеме в республиканский бюджет Республики Марий Эл, за исключением случая перехода молодого специалиста в иную образовательную организацию Республики Марий Эл, расположенную в сельском населенном пункте.

#### 21. Премии по итогам работы

Премирование работников Учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, учебный год.

Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с показателями, указанными в Приложении 2.

#### 22. Иные поощрительные выплаты, материальная помощь.

При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть выплачена материальная помощь на основании приказа руководителя Учреждения, по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника Учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие для ее оказания в следующих случаях:

- к юбилейным датам работника (50, 60, 70 лет) – до 2000 руб.;
- в связи со свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами – до 5000 руб.;
- в связи со смертью близких родственников – до 5000 руб.;
- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) – до 5000 руб.;
- в целях социальной поддержки (в связи со стихийными бедствиями, пожаром) – до 5000 руб.;
- в связи с трудным материальным положением – до 100% от ставки заработной платы.

#### 23. Стимулирующие выплаты выплачиваются за фактически отработанное время.

### **III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя**

1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый ежегодно трудовым договором, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников учреждения:

Группа по оплате труда руководителей	Количество размеров средней заработной платы
--	---

I	до 3,0
II	до 2,4
III	до 2,1
IV	до 1,8

3. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

4. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения осуществляется путем деления годового фонда оплаты труда работников списочного состава Учреждения без внешних совместителей (за исключением фонда оплаты труда руководителя, заместителей руководителя) на 12 месяцев и на среднесписочную численность работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением руководителя, заместителей руководителя) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

5. Министерство образования и науки РМЭ может устанавливать руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом результатов его деятельности в соответствии с показателями эффективности работы Учреждения, установленными Министерством образования и науки РМЭ

премии за выполнение особо важных и сложных заданий, и выплачивать материальную помощь в пределах лимитов бюджетных обязательств Учреждения на соответствующий финансовый год.

6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Образовательной организации и средней заработной платы работников учреждения устанавливается Министерством образования и науки Республики Марий Эл от 1 до 8.

#### **IV. Другие вопросы оплаты труда**

1. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается с Министерством образования Республики Марий Эл.

2. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения государственного задания на выполнение работ, установленного Министерством образования Республики Марий Эл.

**Показатели для стимулирующих выплат  
за интенсивность и высокие результаты работы  
работников ГБОУ Республики Марий Эл «Кумьинская ООШ»**

<b>Критерии и показатели</b>		<b>Баллы</b>
<b>Учителя</b>		
1.	<b><u>Критерий: Динамика предметных знаний (маx 20 баллов)</u></b>	позитивная динамика – 5
1.1.	Результаты итоговых контрольных работ с обоснованием на основе таблиц, диаграмм с представленными выводами. В данном показателе необходимо представление результатов овладения предметными знаниями через анализ объективных и субъективных причин, повлиявших на изменения.	стабильный показатель – 3 наличие объективного обоснования при отрицательных изменениях-2
1.2.	Соответствие результатов итоговых контрольных работ итоговым четвертным оценкам.	показатель не
1.3.	Позитивная динамика результатов обучения «слабоуспевающих» учащихся.	представлен- 0
1.4.	Позитивная динамика промежуточных результатов обучающихся, имевших одну или две «3» за предыдущий период.	(за каждый показатель)
2.	<b><u>Критерий: Познавательная активность детей (10 баллов)</u></b>	Школьный уровень-1
2.1.	Участие обучающихся и наличие призовых мест в мероприятиях различного уровня (соревнования, конкурсы, фестивали, смотры, олимпиады и др.	Муниципальный уровень-2 Республиканский уровень-3 (за каждое)
3.	<b><u>Критерий: Показатели включенности в методическую работу (маx 10 б.):</u></b>	
3.1.	Наличие повышения квалификации;	5
3.2.	Распространение собственного педагогического опыта (мастер-классы, выступления на семинарах, методических объединениях, педагогических советах, курсах повышения квалификации, НПК;	Школьный уровень-1 Муниципальный уровень-2 Республиканский уровень-3(за каждое)
3.3.	Наличие публикаций в СМИ и на сайте школы	
4.	<b><u>Критерий: Исполнительская дисциплина(маx 12 б.):</u></b>	
4.1.	Своевременное и качественное исполнение документов подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел);	Отсутствие нарушений, замечаний –7 Выполнена-2
4.2.	Выполнение теоретической и практической части программы;	Регулярно-3
4.3.	Посещение организационно-методических мероприятий	
5.	<b><u>Критерий: Показатели владения современными технологиями (маx 10 б.):</u></b>	Системно использует современные образовательные технологии/методики
	Самоанализ, анализ использования современных образовательных и ИКТ технологий, здоровьесберегающих технологий, подтвержденный представленными конспектами (фрагментами конспектов) уроков, занятий, результатами достижений, программными и методическими материалами, перечнем используемых и разработанных УМК.	показатель отражен полно-8 показатель отражен достаточно-5 показатель не проявляется,

		описание противоречиво-0
6.	<b>Критерий: Содержание кабинета</b> (маx 8 баллов) Эстетическое оформление, методическое и техническое содержание кабинета (наличие паспорта кабинета, плана работы кабинета) Систематическое обновление стендов и наглядного материала	до 8
7.	<b>Критерий: Работа с детьми из социально неблагополучных семей</b> Результативность в индивидуальной работе с детьми из социально неблагополучных семей	До 10
	<b>Итого</b>	80

#### Заместитель директора по УВР

1.	Обеспечение положительной динамики деятельности школы по четвертям и году	до 10 баллов
2.	Обеспечение участия педагогов школы в конкурсах разного уровня	до 10 баллов
3.	Своевременное и качественное оформление и представление отчетной документации	до 10 баллов
4.	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана работы школы, наличие публикаций в СМИ и сайте школы	до 10 баллов
5.	Составление локальных актов, программ, регулирующих образовательный процесс	до 10 баллов
6.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	до 10 баллов
7.	Обеспечение мониторинга качества образования и данных по всем направлениям деятельности школы, в том числе своевременное заполнение мониторинга на КПО	до 10 баллов
8.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	до 10 баллов
9.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	до 10 баллов
10.	Осуществление контроля за ведением экспериментальной, исследовательской, научной работы обучающимися и педагогами	до 10 баллов
<b>Итого</b>		<b>100 баллов</b>

	<b>Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, кухонный работник)</b>	
1.	Систематическое проведение генеральных уборок, поддержание закрепленных территорий в порядке	до 7
1.	Сохранение школьного имущества и имущества учащихся. Экономия электроэнергии, воды	до 8
2.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, выполнение работы не входящей в круг должностных обязанностей	до 10
3.	Участие в озеленении помещений и территории	до 10



	школы, подготовке школы к мероприятиям	
	<b>Итого</b>	<b>35</b>
	<b>Заведующий хозяйством</b>	
1.	Систематическое отслеживание соответствия поступаемой на склад продукции сертификатам соответствия и качественным удостоверениям на данный товар	до 10
2.	Ведение учета соответствия сданных и использованных на питание обучающихся средств.	до 10
3.	Своевременное и качественное исполнение документов (отчеты, накладные, журналы складского учета и др.)	до 16
4.	Соблюдение санитарно-гигиенических требований для обеспечения сохранности продуктов питания на складе и подвальных помещениях (овощи)	до 8
5.	Выполнение работы не входящей в круг должностных обязанностей	до 8
6.	Содержание холодильного оборудования в порядке	до 8
	<b>Итого:</b>	<b>60</b>

#### Воспитатель дошкольной группы

Показатель	Весовой коэффициент показателя
<b>Критерий 1. Позитивная динамика образовательных достижений воспитанников по образовательным программам</b>	
1.1. Анализ показателей диагностики в сравнении с тем же показателем воспитателей ОУ такой же возрастной группы <ul style="list-style-type: none"> <li>• На уровне прошлого года</li> <li>• Выше прошлого года</li> </ul>	0,5  1
1.2. Показатель подготовленности выпускников к школе <ul style="list-style-type: none"> <li>• На уровне прошлого года</li> <li>• Выше прошлого года</li> </ul>	0,5  1
1. Показатель адаптации вновь пришедших детей в ОУ в сравнении с тем же показателем воспитателей ОУ ведущих адаптацию возрастной группы <ul style="list-style-type: none"> <li>• На уровне прошлого года</li> <li>• Выше прошлого года</li> </ul>	0,5  1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	
<b>3</b>	
<b>Критерий 2. Позитивные результаты воспитанников</b>	
2.1. Наличие участия и призовых мест в конкурсах:	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие</li> </ul>	0,5
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Уровень ОУ (за каждое)</li> </ul>	0,5
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Муниципального уровня (за каждое)</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Республиканского уровня (за каждое)</li> </ul>	1,5
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Всероссийского уровня (за каждое)</li> </ul>	2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>2</b>
<b>Критерий 3. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы</b>	
3.1. Участие педагога в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению	1
3.2. Педагогом разработаны учебно-методические материалы, в том числе, электронные продукты для работы с детьми и родителями, рекомендованные Советом педагогов (или уполномоченным объединением) для работы в ОУ.	2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>3</b>
<b>Критерий 4. Создание условий для организации воспитательно-образовательной деятельности</b>	
4.1. Предметно-развивающая среда соответствует задачам программ, использующих в работе с воспитанниками	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>	<b>1</b>
<b>Критерий 5. Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, воспитательной и образовательной деятельности</b>	
5.1. Педагог активно осваивает и внедряет в практику работы с воспитанниками образовательные программы нового поколения	0,5
5.2. Педагог знает основные положения программ воспитания и образования детей, владеет знаниями диагностики уровня освоения детьми образовательной программы	0,5
5.3. Педагогом используются ИКТ и другие технологии (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.):  (для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями)	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</b>	<b>2</b>
<b>Критерий 6. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта на уровне ОУ, муниципальном и (или) региональном уровне</b>	
6.1. Педагогом проведены открытые мероприятия (мастер-классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории: <ul style="list-style-type: none"> <li>• уровень ОУ</li> <li>• районного уровня</li> <li>• республиканского уровня</li> </ul>	0,5 1 1,5
6.2. Обогащение опыта через публикации в газете ОУ, педагогических и других изданиях, сайте ОУ	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 6</b>	<b>2,5</b>
<b>Критерий 7. Участие в муниципальных, региональных и федеральных</b>	

<b>профессиональных конкурсах, выставка и т.д.</b>	
7.1. Педагог принял участие в профессиональном конкурсе муниципального, республиканского или федерального уровня	1
7.2. Результат участия педагога в конкурсе:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• третье призовое место (за каждое)</li> </ul>	0,5
<ul style="list-style-type: none"> <li>• второе призовое место (за каждое)</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель (за каждое)</li> </ul>	1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 7</b>	<b>2,5</b>
<b>Критерий 8. Повышение квалификации и профессиональная компетентность:</b>	
8.1 Педагог имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 8</b>	<b>1</b>
<b>Критерий 9. Работа с родителями</b>	
9.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы педагога ОУ	1
9.2. Наличие плана работы с родителями воспитанников на год и его исполнение:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• более 60%</li> </ul>	0,5
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100%</li> </ul>	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 9</b>	<b>2</b>
<b>Критерий 10. Позитивные результаты внедрения здоровьесберегающих технологий</b>	
10.1. Низкий процент заболеваемости детей от числа детей группы	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• До 5%</li> </ul>	0,5
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Свыше 5%</li> </ul>	1
10.2 Строгое соблюдение режима дня и двигательной активности	1
10.3. Педагог активно внедряет здоровьесберегающие технологии (соблюдает режим закаливания, обеспечивает оздоровление детей, занимается коррекционной работой, приобщает к ЗОЖ)	1
10.4. Организация питания (соблюдение режима питания, соблюдение выдачи норм питания, культурно – гигиенические условия при организации питания, культура и эстетика организации питания)	1
10.5. Отсутствие травм воспитанников и педагогов в период воспитательно-образовательного процесса	1
10.6. Строгое соблюдение правил СанПиНа, требований ОТ и ТБ в работе с детьми и на рабочем месте	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 10</b>	<b>6</b>
<b>Критерий 11. Качественное ведение документации в группе</b>	
11.1. Педагог своевременно и качественно ведёт документацию группы	0,5
11.2. Педагог своевременно и качественно предоставляет администрации информационный материалы и отчеты	0,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 11</b>	<b>1</b>
<b>Критерий 12. Общественная активность</b>	
12.1. Методическая служба (является членом и активно работает)	0,5
12.2. Ведет активную общественную деятельность (состоит в профсоюзной	1

организации ДОУ, участник художественной самодеятельности, участник благотворительных акций и т.д.)	
12.3. Активно участвует в работе информационно – методического центра отдела образования и молодежной политики	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 12</b>	<b>2,5</b>
<b>Критерий 13. Отсутствие родительской задолженности</b>	<b>1</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 13</b>	<b>1</b>
<b>Критерий 14. Оказание дополнительных образовательных услуг (кружки, секции)</b>	<b>1</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 14</b>	<b>1</b>
<b>Критерий 15. Превышение плановой наполняемости:</b>  - дошкольные группы:  на 25%; на 35%; на 50%	       0,5; 1; 1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 15</b>	<b>3</b>
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям</b>	<b>33,5</b>

#### Младший воспитатель

Показатель	Весовой коэф-нт показ-ля
Критерий 1. Качественное проведение текущих и генеральных уборок (согласно графика) - соответствует санитарным нормам - допускается нарушение	0 – 1 балла
Критерий 2. Содержание закрепленного участка в соответствии с требованием СанПиН - качественная уборка - некачественная уборка	0 – 1 балла
Критерий 3. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам чистоты и порядка - отсутствует - наличие жалоб	0 – 1 балла
Критерий 4. Оперативность выполнения заданий администраций ОУ  - своевременные – несвоевременные	0 – 1 балла
Критерий 5. Уровень этики общения с участниками образовательного процесса  - в соответствии с требованиями - нарушение этики общения	0 – 1 балла
Критерий 6. Соблюдение техники безопасности и охраны труда  - в соответствии с требованиями – нарушение	0 – 1 балла
Критерий 7. Осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий и оздоровительных мероприятий  - в соответствии с требованиями – нарушение	0 – 1 балла

Критерий 8. За результаты работы по повышению посещаемости и снижению заболеваемости воспитанников группы - в соответствии с требованиями – нарушение	0 – 1 балла
Максимальное количество баллов по всем критериям	<b>8 баллов</b>

Приложение № 2  
к Положению о порядке формирования  
фонда оплаты труда

**Перечень  
показателей для распределения премиальных выплат по итогам работы.  
Работникам ГБОУ Республики Марий Эл «Кумьинская ООШ»**

№ п/п	Показатель качества результата труда	Сумма или % от оклада
<b>Учителя</b>		
1.	Качество предметных знаний:	до 30 % от ставки заработной платы
1.1.	Результаты ГИА обучающихся 9 класса.	
1.2.	Контрольные срезы знаний по полугодиям и соответствие их результатов итоговым оценкам.	
2.	Наличие высоких достижений детей в предметной области: Результаты достижений, подтвержденные дипломами, сертификатами.	до 50% от ставки заработной платы
3.1.	Наличие разработанных программ факультативов, элективных курсов, кружков, секций, клубов, методических разработок подтверждающие документы (печатные работы, статьи, свидетельства, удостоверения, справки, сертификаты, рецензии)	до 30 % от ставки заработной платы
3.2.		
4.	Участие в профессиональных конкурсах: Подтверждающие документы (печатные работы, статьи, свидетельства, удостоверения, справки, сертификаты, рецензии)	до 100 % от ставки заработной платы
5.	Результативность внеурочной деятельности: % охвата учащихся внеурочной деятельностью (кружки, секции, факультативы, система воспитательной работы)	до 50% от ставки заработной платы
5.1.	Активность учащихся в жизни класса, школы, социума посредством участия в школьных органах самоуправления и социально значимых проектах;	
5.2.	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся	
6.	Руководство МО, член республиканской экспертной группы по оценке уровня профессионализма педагогических работников в процессе аттестации, эксперт по аккредитации;	до 50% от ставки заработной платы
6.1.	Работа в предметной экзаменационной комиссии, организатор на экзаменах	
7.	Участие в подготовке помещений, здания и территории школы к новому учебному году	до 100% от ставки заработной платы
8.	Высокие результаты выполнения работ, не установленных в должностных обязанностях: очное участие в профессиональных	до 100% от ставки

	конкурсах (Учитель года, самый классный классный и др.)	заработной платы
	<b>Учителя и прочие работники</b>	
1.	За успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат, по приказу руководителя Учреждения <b>(ведение школьного сайта)</b>	до 2000 рублей
2.	За интенсивность и напряженность труда, связанную с участием в подготовке локальных актов Учреждения и контролем за их выполнением	до 1000 рублей
3.	Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников	до 50% от ставки заработной платы
4.	Организация питания обучающихся и сбора средств на питание	до 1000 рублей
5.	За организацию работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья и обучающимися в форме экстерната, обучение на дому.	до 1000 рублей
6.	Заполнение аттестатов и книги выдачи аттестатов обучающихся 9 класса	до 1000 рублей
7.	Оформление наградных материалов на обучающихся, родителей и работников Учреждения	до 1000 рублей
8.	За качественную организацию работы школьного лагеря дневного пребывания	до 100% от ставки заработной платы
9.	Организация и проведение на высоком уровне районных и региональных мероприятий на базе Учреждения	до 100% от ставки заработной платы
10.	Награждение Почетной грамотой Килемарского муниципального района	до 100% от ставки заработной платы
11.	За качественную работу и высокую результативность работы в отчетном периоде	до 1000 рублей



Всего пронумеровано и скреплено печатью \_\_\_\_\_ листов  
№ 10 (двадцать)  
Директор ГБОУ Республики Алтай «Ирий Эл»  
«Кумьинская ООШ» \_\_\_\_\_  
Е. В. Зверева

