



**Изменения и дополнения к Коллективному договору
МБОУ «Косолаповская средняя общеобразовательная школа»
на 2017-2020 годы**

Подписаны сторонами:

От работодателя
Новоселова В.Г. 
(Ф.И.О. должность и подпись
руководителя организации или
другого полномочного в соот-
ветствии с законами, уставом
организации, иными норматив-
ными актами лица)

От представителей работников
Малинкина Р.С. 
(Ф.И.О. должность и подпись руководителя
выборного профсоюзного органа первичной
профсоюзной организации)



Протокол № 1
«14» января 2020г
М.П.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МБОУ «Косолаповская средняя общеобразовательная школа»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует правоотношения по оплате труда работников МБОУ «Косолаповская средняя общеобразовательная школа» (далее - Положение).

Действие настоящего Положения распространяется на МБОУ «Косолаповская средняя общеобразовательная школа» (далее - организации).

2. Положение определяет:

- порядок и условия оплаты труда работников организации;
- 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;
- условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя;
- другие вопросы оплаты труда.

3. Системы оплаты труда в организации устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Республики Марий Эл, муниципального района и настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат), перешедших на новую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и

выполнения ими работ той же квалификации.

5. 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.

6. Введение в организации новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

II. Порядок и условия оплаты труда

7. Оплата труда работников организации 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 либо 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 (в год) 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), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю либо 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

8. Системы оплаты труда работников организации устанавливаются и применяются 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;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

Установление минимального размера оплаты труда производится в соответствии со статьей 133 ТК РФ

9. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг.

Фонд оплаты труда организации формируется организацией самостоятельно за счет средств, выделяемых учредителем на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и не запрещенных законом источников.

Фонд оплаты труда работников организации 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.

10. Размер заработной платы работников организации состоит из:

- ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

11. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем умножения базовой ставки заработной платы (базовых должностных окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

Базовая ставка заработной платы (базовый должностной оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника организации, 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.

12. Базовая ставка заработной платы (базовый должностной оклад) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденным [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216 н.

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
	Секретарь учебной части	4005

12.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификация	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовая ставка заработной
--------------	--	---------------------------

уровни		платы (базовый должностной оклад), рублей
1.	Педагог организатор	6924
	Социальный педагог	6924
2	Педагог-психолог	7247
3	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	7568
	Учитель	7568

13. К базовым ставкам заработной платы (базовым должностным окладом) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад):

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

13.1.1. наличия среднего профессионального образования либо высшего образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

- среднее профессиональное образование - 1,0;
- высшее образование - 1,15;
- кандидат наук - 1,2;
- доктор наук - 1,25.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и 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. N 761н;

13.1.2. наличия квалификационной категории:

- первая квалификационная категория - 1,3;
- высшая квалификационная категория - 1,4.

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

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

- высшее образование - 1,15;
- кандидат наук - 1,2;
- доктор наук - 1,25.

14. Базовые должностные оклады рабочих устанавливаются в

соответствии с разрядами работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Базовый должностной оклад, рублей
2 разряд	3 641
4 разряд	4 005
5 разряд	4 248
6 разряд	4 490
10 разряд	5 096

15. Базовые должностные оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к [профессиональным](#) квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н:

15.1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1	2	3
1	Заведующий хозяйством и другие должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	4 611
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутривидовая категория	
2	Заведующий производством (шеф-повар)	4 854

16. Базовые должностные оклады работников, занимающих должности, относящиеся к должностям работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к [профессиональным](#) квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. N 570:

16.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности

работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Базовый должностной оклад, рублей
Библиотекарь	5 582

17. С учетом специфики работы в организации предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), установленным в соответствии с [пунктами 12 - 16](#) настоящего Положения:

17.1. Специалистам и руководителям структурных подразделений за работу в организациях, расположенных в сельской местности, - 1,25.

17.2. Учителям родного языка и литературы организации (классов, групп) с обучением на русском языке; учителям - 1,15.

18. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, предусмотренным в пункте 17 настоящего Положения, размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

Повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренное в [пункте 17](#) настоящего Положения, с учетом [абзаца третьего пункта 11](#) настоящего Положения, образует новую ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), которые применяется при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты

19. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и 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, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных).

20. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

21. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и 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 нормативными правовыми актами.

Работникам организации в соответствии со специальной оценкой условий труда предусматриваются доплаты в размере:

- 12 процентов ставки (оклада) за вредные и опасные условия труда:
 - а) уборщику служебных помещений-12%
 - б) поварам за работу в условиях горячего цеха-12%
 - в) рабочей кухни за работы связанные с мытьем посуды с применением моющих и дезинфицирующих средств- 12%
 - г) заведующей производством -12%

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

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

22.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и нормативными правовыми актами.

22.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день либо нерабочий праздничный день, работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад - в размере не менее одинарной дневной либо часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой либо дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу, работу в выходной или нерабочий праздничный день могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом либо трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной либо 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.

22.3. 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, рабочим временем педагогических работников не являются.

22.4. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания либо увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) либо исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) либо исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) либо исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются трудовым договором.

22.5. Доплаты за осуществление деятельности работников по следующим направлениям:

- ✓ Вознаграждение за осуществление функций классного руководителя выплачивается согласно наполняемости классов: при наполняемости в классе 14 чел. и выше – 1000 руб., в других случаях пропорционально количеству обучающихся в классе,
- ✓ за выполнение функций классного руководителя -0,5% за 1 ученика
- ✓ за проверку письменных работ (при численности учащихся менее 14 человек в половинном размере):
 - учителям русского языка и литературы – 15 %,
 - математики – 15 %, начальных классов – 10 %,
 - ИЗО-2%
 - Физика, биология, химия, информатика, история, обществознание, география, иностранный язык, марийский (государственный) язык, ИКН-5%
- ✓ за заведование спортзалом - 10%,
- ✓ за заведование учебной комбинированной мастерской - 15 %,
- ✓ за заведование учебно-опытным участком – 10 %;
- ✓ за руководство школьными методическими объединениями -5%;
- ✓ за руководство районными методическими объединениями-10%
- ✓ за организацию спортивно-массовой работы и развитие спортивной материально-технической базы – 17,5%;
- ✓ за ведение и заполнение школьного сайта-7,5%
- ✓ за контроль заполнения сайта-5%
- ✓ за организацию работы с детьми ОБЗ VII вида по основным предметам (математика, русский язык)-5%
- ✓ за организацию работы с детьми ОБЗ VIII вида (математика,

русский

язык, литература, физкультура, природоведение, труд) -10%

- ✓ за выполнение обязанностей специалиста по охране труда - 5%;
- ✓ за работу с фондом учебников - 78 %;
- ✓ за выполнение функций секретарю педагогического совета – 2,5%;
- ✓ контроль за обучающимися социальную педагогу во внеурочное время - 5%;
- ✓ за организацию работы с сетью Интернет - 3%
- ✓ за работу в программе «Сетевой город»-5%
- ✓ за выполнение обязанности дефектолога-11%
- ✓ за организацию работы РБД-5%
- ✓ за заведование кабинетами информатики, физики, химии, биологии-5%
- ✓ за выполнение обязанностей лаборанта кабинета физики – 10%, кабинета информатики -5%;
- ✓ за выполнение обязанностей лаборанта кабинета химии – 20%
- ✓ за реализацию адаптированных образовательных программ - 20 %
- ✓ за организацию работы РДШ-5%
- ✓ за призовое место в Всероссийской Олимпиады школьников (Россия:победителя РФ -30%, призера РФ-20%,победитель РМЭ-10% призер РМЭ-5%)
- ✓ за безопасность дорожного движения -15%
- ✓ за выполнений функций секретаря профсоюзного комитета – 2 %
- ✓ за подготовку обучающихся к ЕГЭ по русскому языку, математике 10%,
- ✓ за подготовку обучающихся к ГИА по русскому языку, математике- 10%;
- ✓ за подготовку к итоговому сочинению- 5%
- ✓ за подготовку обучающихся к ЕГЭ, ОГЭ по истории, обществознанию, физике, химии, биологии, иностранному языку (пропорционально количеству учеников) - 10%
- ✓ за значимую работу проводимую в коллективе -15%
- ✓ за участие в профессиональных конкурсах:- победитель муниципального этапа-20%- участник муниципального этапа-15%
- ✓ молодому специалисту-1 год-50%; 2год-30%; 3год-20%
- ✓ за разработку документации по организации хозяйственной деятельности школы-30%
- ✓ за исполнение обязанности по контролю обеспечения теплоснабжения заведующему хозяйством -32%
- ✓ за исполнение обязанности по контролю обеспечения пожарной безопасности заведующему хозяйством -32%
- ✓ за соблюдение требований по охране труда заведующему хозяйством - 21%
- ✓ за организацию горячего питания -44%

- ✓ за организацию питания детей из многодетных семей заведующему производством-43%
- ✓ за организацию питания детей из многодетных семей повару - 62%
- ✓ за контроль приготовления пищи и составления меню-38%
- ✓ за погрузочно-разгрузочные работы связанные с доставкой питания кладовщику-47%
- ✓ за погрузочно-разгрузочные работы связанные с доставкой овощей кухонному рабочему -80%
- ✓ за сложность напряженность интенсивность труда кухонному рабочему -80%
- ✓ за сложность напряженность интенсивность труда связанного заготовкой овощей повару -60%
- ✓ за ведение отчетной документации кладовщику -56%
- ✓ за сложность напряженность интенсивность труда связанного заготовкой овощей кладовщику – 45%
- ✓ за сбор данных по оплате ЖКХ секретарю учебной части -25%
- ✓ за сбор денежных средств на питание обучающихся -38%
- ✓ за работу с архивом - 32%
- ✓ за делопроизводство - 55%
- ✓ контроль за состоянием работы, за совершение контрольного вызова по системе «Мобильный полицейский» сторожу-70%
- ✓ контроль за работой системы «Стрелец мониторинг» сторожу-60,5%
- ✓ за обеспечение соблюдения требований по ОТ рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий- 30%
- ✓ за исполнение обязанностей по контролю обеспечения теплоснабжения рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий- 60%
- ✓ за исполнение обязанностей по контролю электроснабжения рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий- 31%
- ✓ за выполнение обязанностей по безопасности ОУ, соблюдений пропускного режима гардеробщику -60%
- ✓ за подачу звонков гардеробщику-30 %
- ✓ контроль за состоянием работы, за совершение контрольного вызова по системе «Мобильный полицейский» гардеробщику-41%
- ✓ контроль за работой системы «Стрелец мониторинг» гардеробщику -41%
- ✓ контроль за состоянием работы, за совершение контрольного вызова по системе «Мобильный полицейский» уборщику служебных помещений -20%
- ✓ контроль за работой системы «Стрелец мониторинг» уборщику служебных помещений -20%
- ✓ за подачу звонков уборщику служебных помещений -20%
- ✓ за выполнение работ по косметическому ремонту помещений ОУ

- уборщику служебных помещений -50%
- ✓ за выполнение работ по благоустройству школьной территории, расчистку снега главного входа уборщику служебных помещений -50%
- ✓ за труд связанный с заготовкой и хранением овощей уборщику служебных помещений (столовой) -60%
- ✓ за работу сторожу в ночное время-35%

23. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

24. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовыми договорами.

Стимулирующие выплаты

25. 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.

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

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

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

27.1. За наличие почетного звания:

- "Заслуженный учитель Российской Федерации" - до 2 000 рублей;
- "Народный учитель Республики Марий Эл" - до 1 500 рублей;
- "Заслуженный работник образования Республики Марий Эл" - до 1 000 рублей.

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

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам организации, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю организации либо деятельности работника.

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

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

Работникам организации, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака

отличия профилю организации или деятельности работника.

28. Стаж педагогической работы определяется в [порядке](#) согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

28.1. Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим в течение трех лет после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

28.2. Надбавки, указанные в подпунктах 27.1, [27.2 пункта 27](#) настоящего Положения выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

29. Премии по итогам работы.

29.1. Премирование работников организации производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

29.2. Премирование работников производится при условии наличия достаточных денежных средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

29.3. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств фонда оплаты труда работников

29.4. Основанием для установления размера премий являются:

- отсутствие случаев нарушений трудовой дисциплины;
- отсутствие случаев нарушений техники безопасности и охраны труда, условий Трудового договора, Устава организации;
- образцовое выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей;
- отсутствие замечаний к исполнительской дисциплине;
- разработка, реализация, внедрение педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- представление опыта работы на открытых занятиях, активное участие в мероприятиях организации, района, республики;
- высокие показатели учебно-воспитательной работы;

29.5. Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников организации в соответствии с локальным нормативным актом организации на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

29.6. Премирование работников производится по следующим показателям:

29.6.1. Педагогические работники премируются за:

- ✓ высокий уровень преподавания с использованием активных методов обучения, применение компьютерных технологий, технических средств обучения
- ✓ активную работу с обучающимися по развитию у них навыков научно-исследовательской, творческой деятельности
- ✓ качественное исполнение функций классного руководителя
- ✓ своевременное и качественное планирование образовательного процесса
- ✓ качество знаний, навыков, умений обучающихся (по итогам контроля во всех его формах)
- ✓ качество диагностической, аналитической функции педагога (по аналитическим справкам)
- ✓ результативное участие педагогов и обучающихся в конкурсах, смотрах, соревнованиях, олимпиадах
- ✓ за участие в проведении на базе организации семинаров, конференций, «круглых столов» муниципального, регионального и всероссийского уровней
- ✓ организацию и проведение текущего ремонта организации
- ✓ организацию и проведение работы по противопожарной безопасности с обучающимися
- ✓ организацию и проведение летней трудовой практики
- ✓ работникам школы за качественное выполнение работы
- ✓ работникам, подготовивших победителей, призеров различных этапов Всероссийской олимпиады школьников
- ✓ активное участие в общественной жизни организации
- ✓ проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации
- ✓ За участие в профессиональных конкурсах, а так же ставшим призером и победителем конкурсов профессионального мастерства
- ✓ организацию и проведение работы с опекаемыми детьми
- ✓ организацию и проведение работы по охране труда
- ✓ организацию и проведение работы с библиотечным активом, работы по вывозу учебной литературы (библиотекарь)
- ✓ организацию и проведение работы по охране труда и технике безопасности
- ✓ организацию и проведение работы по противопожарной безопасности
- ✓ обслуживание средств вычислительной техники (при отсутствии штатной должности по обслуживанию техники)
- ✓ эффективность и качество выполняемых работ
- ✓ эффективность работы по экономии электроэнергии, воды
- ✓ своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдения норм охраны труда и техники безопасности

- ✓ оперативность в устранении аварийных ситуаций
- ✓ подготовка организации к новому учебному году, проведение текущего ремонта
- ✓ сложность и напряженность труда
- ✓ личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса
- ✓ эффективный контроль за ходом образовательного процесса
- ✓ качественное и своевременное ведение аналитической, отчетной и иной документации
- ✓ подготовку и создание условий к летней оздоровительной кампании
- ✓ организацию и проведение текущих и капитальных ремонтов
- ✓ организацию и проведение хозяйственной деятельности организации и материально-технического обеспечения

29.7. Единовременное премирование работников могут производиться при наличии фонда оплаты труда :

- ✓ в связи с профессиональным праздником Дня учителя
- ✓ к юбилейным датам: 55-летие (женщины); и 60-летие (мужчины)

29.8. Распределение материальной помощи из экономии фонда оплаты труда производится руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников организации (приложение №3)

III. Вопросы оплаты труда педагогических работников

30. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

31. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

32. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в той же организации руководителем организации, определяется МУ «Отдел образования и по делам молодежи администрации МО «Мари-Турекский муниципальный район» (далее – Отдел образования), а других работников, осуществляющих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой организацией. Преподавательская работа в той же организации для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя организации

по совместительству в другой организации, а также иная его работа по совместительству могут иметь место только с разрешения Отдела образования.

Верхнего предела объема педагогической (преподавательской) работы, который может быть установлен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в той же организации, не установлено.

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

В случае, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификационный список составляется отдельно по полугодиям.

Месячная заработная плата учителей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

33. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы определяется путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы текущего учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

34. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул либо периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса).

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не осуществляющим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

35. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками при работе с детьми, находящимися на лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за педагогическую работу специалистов организации (в том числе работников отдела образования, методического кабинета), привлекаемых для педагогической работы в организации;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

36. Руководитель организации в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников организации,

могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Ставки почасовой оплаты определяются путем умножения минимальной базовой ставки заработной платы (оклада) по ПКГ должностей профессорско-

преподавательского состава и руководителей структурных подразделений на коэффициенты ставок почасовой оплаты труда для следующих категорий высококвалифицированных специалистов (в том числе работников отдела образования):

- профессор, доктор наук - 0,06;
- доцент, кандидат наук - 0,04;
- лица, не имеющие ученой степени (ученого звания), - 0,03.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

37. Заработная плата руководителя организации, заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

38. Должностной оклад руководителя организации, определяемый ежегодно трудовым договором, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в порядке согласно [приложению № 2](#) к настоящему Положению, и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников организации:

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

39. Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей организации.

40. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя организации осуществляется путем деления годового фонда оплаты труда работников списочного состава

организации без внешних совместителей (за исключением фонда оплаты труда руководителя, заместителей руководителя) на 12 месяцев и на среднесписочную численность работников списочного состава организации без внешних совместителей (за исключением руководителя, заместителей руководителя) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Для определения должностного оклада руководителя организации при создании новых организации и в случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников организации за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя организации определяется Отделом образования.

41. Отдел образования может устанавливать руководителю организации выплаты стимулирующего характера с учетом результатов его деятельности в соответствии с показателями эффективности работы организации, установленными Отделом образования, премии за выполнение особо важных и сложных заданий и выплачивать материальную помощь в пределах лимитов бюджетных обязательств организации на соответствующий финансовый год.

42. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя организации и средней заработной платы работников организации устанавливается Отделом образования в кратности от 1 до 8.

VI. Другие вопросы оплаты труда

[43.](#) Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем и согласовывается с Отделом образования.

[44.](#) Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного Отделом образования.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

2. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, устанавливается на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании организации, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы либо на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и в период этой работы, органы, в подчинении которых находятся организации, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

В стаж педагогической работы засчитывается работа на педагогических должностях, определенных приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н "Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, [раздел](#)

"Квалификационные характеристики должностей работников образования".

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

3.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

3.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

4. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

4.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в [подпункте 3.1 пункта 3](#) настоящего Порядка.

4.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организации (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

4.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию.

5. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных [пунктами 3 и 4](#) настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в организации либо профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физической культуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин организации (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных организации;
- педагогам-психологам;
- методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

6. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных организации, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных организации, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

7. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю организации по согласованию с представительным органом работников организации.

8. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (по педагогической направленности).

9. Работникам учреждений и организации время педагогической работы в организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

Приложение № 2
к Положению об
оплате труда работников
МБОУ «Косолаповская СОШ»

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИИ И ПОРЯДОК
ОТНЕСЕНИЯ ИХ К ГРУППАМ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

I. Объемные показатели деятельности МБОУ «Косолаповская СОШ»

1. К объемным показателям деятельности МБОУ «Косолаповская СОШ»

(далее - организации) относятся показатели, характеризующие масштаб руководства организацией: количество обучающихся, численность работников организации, сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, влияющие на объем работы по управлению организацией.

2. Объем деятельности каждой организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

	Наименование показателя	Условия расчета баллов	Количество баллов
1	2	3	4
Общее образование			
1.	Количество обучающихся в общеобразовательных учреждениях	за каждого обучающегося	0,1
2.	Количество дошкольных групп образовательных организациях	за каждую группу	10
3.	Наличие подготовительного отделения, "школы будущего первоклассника"	за каждую группу	5
4.	Наличие общающихся с полным	за каждого	0,5

	государственным обеспечением в образовательных учреждениях	дополнительно	
5.	Количество обучающихся по индивидуальным программам, обучающихся на дому(по медицинским показаниям)	за каждого дополнительно	0,5
6.	Наличие групп продленного дня в образовательном учреждении		до 20
7.	Организация профильного и предпрофильного обучения	за каждый класс	до 10, но не более 50
8.	Наличие в общеобразовательных учреждениях обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, охваченных квалификационной коррекционной помощью	За каждого обучающегося	0,5
Дополнительное образование			
9.	Сохранность контингента обучающихся	90-100 процентов 60-80 процентов до 60 процентов	20 10 15
10.	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося	1
11.	Количество детей, охваченных дополнительными образовательными программами	За каждого обучающегося в возрасте: 5-7 лет 7-13 лет 13-18 лет	0,3 0,1 0,5
2.Кадры			
12.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника; дополнительно за каждого работника, имеющего; первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,1 0,2
13.	Количество студентов-практикантов	За каждого	0,3
14.	Количество молодых специалистов со стажем работы до 3 лет после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования	за каждого специалиста	0,5
3. Материально-техническая база			

15.	Принятие учебного заведения к новому учебному году в соответствии с установленными сроками		10
16.	Наличие в образовательном учреждении нескольких зданий, используемых для организации образовательного процесса	за каждое здание	5
17.	Наличие оборудованного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра. столовой	за каждый вид	10
18.	Наличие находящихся в эксплуатации автотранспортных средств, сельхозмашин и другой техники на балансе учреждения	за каждую единицу	3
19.	Наличие музея в образовательном учреждении	при наличии паспорта	3
20.	Наличие собственных: котельной, прачечной, гаража, овощехранилища, складских помещений, находящихся на балансе образовательного учреждения	за каждый вид	до 10, но не более 60
21.	Наличие учебно-опытного участка, подсобного хозяйства, теплиц у	за каждый вид	10
22.	Наличие лагерей дневного пребывания, трудовых, оздоровительных лагерей, организуемых образовательным учреждением	за каждый вид	10
23.	Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для дополнительного образования детей (изостудия, театральная студия, актовый зал, зимний сад и другие)	за каждый вид	10
24.	Развитие внебюджетной деятельности, привлечения добровольных пожертвований	с объемом доходов менее 2 млн.рублей свыше 2 млн.рублей	до 10 до 20
25.	Организация подвоза обучающихся	За каждого обучающегося	0,1
26.	Удаленность образовательного учреждения от Отдела образования на расстоянии более 50км		до 10
27.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	5

28.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	5
4. Социально-педагогическая, научно-исследовательская деятельность			
29.	Наличие статуса инновационной площадки (экспериментальная площадка, стажировочная площадка, ресурсный центр и т. д.) федерального уровня республиканского уровня муниципального уровня	за каждый вид	20 10 5
30.	Наличие государственно-общественного управления в образовательном учреждении: попечительский совет, совет школы и другие	за каждый вид	5
31.	Организация и проведение на базе организации конференций, семинаров, курсов повышения квалификации на: муниципальном уровне республиканском уровне межрегиональном уровне	за каждый вид	5 10 15
32.	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства на: муниципальном уровне республиканском уровне всероссийском уровне	за каждый вид	3 5 10 15
33.	Наличие детских коллективов-победителей республиканских, всероссийских смотров, конкурсов, соревнований на: республиканском уровне всероссийском уровне	за каждый вид	5 10
34.	Участие в мероприятиях независимой оценки качества (ВПР, ГИА, НОКО, РПР)	за каждое мероприятие	3
35.	Наличие сетевых форм организации образовательных программ	За каждый оформленный договор	10

3. Организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
I	II	III	IV

Свыше 400	до 400	до 300	до 200
-----------	--------	--------	--------

II. Порядок отнесения организации к группе по оплате труда руководителей

4. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год МУ «Отдел образования и по делам молодежи администрации МО «Мари-Турекский муниципальный район» (далее -Отдел образования) с учетом общего количества баллов по показателям на основании документов, подтверждающих соответствующий объем деятельности организации.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. При достижении высоких и стабильных результатов и значительном увеличении объема и сложности работы суммарное количество баллов может быть увеличено Отделом образования за каждый из данных дополнительных показателей до 20 баллов.

6. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся организации определяется:

-по образовательным организациям — по списочному составу на начало учебного года;

-по учреждениям дополнительного образования- по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках , секциях, группах, учитывается 1 раз.

7. За руководителями организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, установленная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Приложение № 3
к Положению об
оплате труда работников
МБОУ «Косолаповская СОШ»

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальной помощи работникам

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Косолаповская средняя общеобразовательная школа»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Косолаповская средняя общеобразовательная школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» N 273-ФЗ (ред. от 29.07.2017), Трудовым кодексом РФ.

Действие настоящего Положения распространяется на МБОУ «Косолаповская средняя общеобразовательная школа» (далее - организации).

1.2. Положение регулирует деятельность по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем проведения выплаты материальной помощи.

1.3. Настоящее положение распространяется на всех работников организации.

1.4. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников организации и утверждается директором по согласованию с учетом мнения профсоюзного органа.

1.5. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность организации.

1.6. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.7. Механизм предоставления материальной помощи направлен на повышение социальной защищенности работников в ситуациях, существенно

влияющих на их материальное положение.

2. Основания и размеры материальной помощи.

2.1. Настоящим положением предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры) 1000 рублей,
- свадьба (заключение официального брака работника, детей работников) 1000 рублей,
- заболевание сотрудника, либо членов его семьи 5000 рублей,
- одновременно всем работникам с целью их социальной защищенности 2000 рублей;
- стихийные бедствия; утрата или повреждение имущества 3000 рублей;
- в связи с тяжелым материальным положением 3000 рублей
- в случае проводов в армию детей работника 1000 рублей
- в случае окончания школы ребенка сотрудника 1000 рублей
- в случае поступления ребенка сотрудника в 1-й класс 1000 рублей
- в связи с рождением ребенка 1000 рублей

2.2. Размер, оказываемой материальной помощи, определяется директором организации по согласию с профсоюзным органом при наличии экономии фонда оплаты труда

3. Порядок выплаты материальной помощи

3.1. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника. В зависимости от обстоятельств к заявлению могут быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении и прочие документы.

3.2. Заявление пишется на имя директора организации с точным указанием причин для выдачи.

3.3. Решение принимается с учетом мнения профсоюзного органа организации.

4. Заключительные положения.

4.1. Материальная помощь работникам организации выплачивается из экономии фонда оплаты труда.

Настоящее положение об оплате труда работников
МБОУ "Косолаповская средняя общеобразовательная школа"
вступает в силу с 01 января 2020года.

Проведена уведомительная регистрация
в государственном казенном
учреждении Республики Марий Эл
«Центр занятости населения
Мари-Турекского района»
Регистрационный номер 129
от «30» сентября 20 20 г.
Ответственное лицо:
старший инспектор Ф. Бураганова Ф.
(должность, подпись) (Ф.И.О.)

Всего пронумеровано,
проиндексировано и скреплено печатью
20 документов
В. И. Новоселова
Директор Центра
Мари-Турекского района
Республики Марий Эл

