

Приложение №3

К Положению о новой системе оплаты труда работников
Муниципальной бюджетной образовательной организации
«Шуарсолинская начальная школа»
на 2020 -2021- учебный год



УТВЕРЖДАЮ
на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 1
от 28.08.2020 года

А.В. Долгушева./

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления доплат за работу, не входящую
в круг основных обязанностей работника, надбавок
за сложность, напряженность и высокое качество работы,
поощрительных выплат из стимулирующего фонда оплаты труда,
доплаты компенсационного характера
в МБОУ «Шуарсолинская начальная школа»
на 2020 -2021 учебный год.**

На основании ст. 7 и ч.2 ст.53 Федерального закона от 06.10.2003 г. №131 –ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановления Правительства Республики Марий Эл от 31.07.2012 г. №283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл» установить следующие доплаты и надбавки:

1.

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

- 1.1. Учителям за классное руководство с учетом количества учащихся в классах в 1-4 классах из расчета 1000 руб. за 14 чел.
- 1.2. Учителям за проверку письменных работ в 1-4 классах (при числе учащихся менее 14 человек в половинном размере) - 2%
- 1.3. за выполнение должностных обязанностей:
 - председателя первичной профсоюзной организации - 5 %
 - уполномоченного по охране труда - 3 %
 - библиотекаря - 5 %
 - ответственному за производственный контроль - 2 %
 - ответственному за сайт и сетевой город - 10 %
 - ответственному за составлению меню - 5 %
- 1.4. За руководство методическими объединениями. - 2 %
- 1.5. Молодому учителю за вклад в обновление кадрового состава ОО - 30 %
- 1.6. Младшим воспитателям за осуществление воспитательных функций, привитие детям санитарно- гигиенических навыков – 10 %.
- 1.7. За руководство музеем – 3%

Во всех случаях абсолютный размер каждой доплаты и надбавки исчислять из ставки (оклада) без учета и других надбавок и доплат.

2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (разовые):

2.1. За высокую результативность, качество работы, напряженность труда –	10%.
2.2. За внеклассную дополнительную работу	- 10%
2.3. За подготовку призеров районных, республиканских олимпиад	- 10%
2.4. За призовые места в школьных, районных, зональных, республиканских, межрегиональных, российских, международных конкурсах, соревнованиях и т.д.	- 10%
2.5. за проведение открытых уроков и мероприятий школьного, районного, зонального, республиканского, межрегионального, российского, международного уровня	10%
2.6. За активную инновационную деятельность, экспериментальную работу, разработку и внедрение авторской программы	- 10%
2.7. За выполнение функциональных обязанностей других должностей	- 30%

Во всех случаях абсолютный размер каждой доплаты и надбавки исчислять их ставки (оклада) без учета других надбавок и доплат.

3.

3.1. Поощрительные выплаты из стимулирующего фонда оплаты труда за качество выполняемых работ, высокие результаты труда, стаж работы и премиальные выплаты по итогам работы педагогическим работникам:

№	Показатели	Индикатор	Балл
1	Своевременное и качественное ведение документации	С замечаниями	1
		Без замечаний	2
2.	Качество проведения уроков, занятий в соответствии с ФГОС	Традиционно	1
		Творчески	2
3.	Работа по дополнительному образованию (кружки, секции)	Своевременная и качественная сдача и ведение журнала(дата проведения кружка) по дополнительной образованию	2 (за 1 круж.)
		Частично(нет записи в журнале).	1
4.	За выполнение работы, не входящую в основную деятельность	Участие в уборке, благоустройстве территории	3
		Участие в ремонте ОУ	3
		Учет военнообязанных	3
		Ответственный за электронную книжку. «Школа будущего первоклассника»	3
		Ответственный за антикоррупционную деятельность	3
		Наличие проколов (Руководителя МО, Председателя профкома, воспитателей, классных руководителей)	3
5	Повышение квалификации (курсы, семинары)	Участвовал	1
		Не участвовал	0
6	Участие в методических мероприятиях, проведение открытых уроков и занятий (Разработка	на уровне ДОУ и школы	2
		на районном уровне	2
		на республиканском уровне	3

	<u>положения)</u>	на федеральном уровне	3
7	Работа с детьми (участие детей в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях различного уровня)	Участие на уровне ОУ Участие на уровне района Участие на респуб.уровне Участие на всеросс. уровне Призовое на уровне ОУ Призовое на уровне района Призовое на респуб. уровне Призовое на всеросс. уровне	1 2 (за 1) 3 4 3 4 (за 1) 5 6 (за 1)
8	Работа с родителями (использование активных форм взаимодействия с родителями)	- отсутствие задолженности по родительской плате и за питание обучающихся и воспитанников -есть задолженность	2 3 0
9.	Обеспечений требований безопасности воспитательно-образовательного процесса	Отсутствие случаев детского травматизма Были случаи	5 -5
10.	Участие педагога в профессиональных конкурсах	Участие на уровне ОУ Участие на уровне района Участие на респуб.уровне Участие на всеросс. уровне Призовое на уровне района Призовое на респуб. уровне Призовое на всеросс. уровне	2 2 3 3 5 6 7
11.	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта	На сайте ОУ В интернет-публикациях В печатных изданиях (заметки, рассказы, кроссворды). В печатных изданиях (статьи 3-4 л.)	2 2 2 5
12.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка (отрабатывает - 36 ч. в неделю) ТБ и ПБ, бережное отношение к имуществу детского сада	5
		Отсутствие замечаний по работе с документами	3
13.	Отсутствие больничного листа		3
14.	За стаж педагогической работы (за каждый 5 лет работы 1 б., но не более 5 баллов.		5
15.	Доплата за наличие знаков отличие в сфере образования и науки		5
16.	Молодым специалистам (педагогическим работникам впервые окончившим средние-специальное		5

	или высшие учреждения).		
17.	Работа с детьми ОВЗ и инвалидами	Составление и ведение Журнала для детей ОВЗ образовательных и дополнительных программ.	3
		Частично (нет записи в журнале для детей ОВЗ)	1
18	За дистанционное обучение		5

3.2. Поощрительные выплаты из стимулирующего фонда оплаты труда за качество результатов труда обслуживающего персонала (премии):

	Показатели качества результатов труда обслуживающего персонала	
1.	Высокое качество работы	10%.
2.	Расширение зон обслуживания рабочего места	10%
3.	Образцовое содержание рабочего места	10%
4.	Снижение частоты обоснованных обращений, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	10%
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	10%
6.	За выполнение работы, не входящую в основную деятельность	10%
7.	Отсутствие дисциплинарных и административных взысканий	10%
8.	За систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени.	10%
9.	За совмещение профессий, должностных обязанностей	10%
10.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.	10%
11	Участие в создании развивающей образовательной среды образовательного учреждения.	10%
12	За составление меню школы	5%

Во всех случаях абсолютный размер каждой доплаты и надбавки исчислять из ставки (оклада) без учета других надбавок и доплат.

Стимулирующие выплаты, предусмотренные п.3.1.,п.3.2 установить не менее 50 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производить не реже одного раза в полугодие.

4.

Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

4.1.1.Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных

законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательной организации каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 % часовой ставки (оклада).

4.1.2. В случаях привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работы оплачивается не менее 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 или 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 или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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.

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

Работникам организации в соответствии с аттестацией рабочих мест за вредные условия труда предусматривается доплата в размере до 12 % ставки (оклада).

4.1.4. 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.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх нормы, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

4.2. Доплаты и надбавки.

4.2.1. Доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, определяется образовательной организацией, в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляется в коллективном договоре, локальном акте образовательной организации.

4.2.2. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или 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) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

4.2.3. Другие доплаты и надбавки.

Работникам образовательной организации могут устанавливаться иные надбавки и доплаты в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда.

Размеры иных надбавок и доплат, порядок их установления определяется образовательной организацией самостоятельно и закрепляется в коллективном договоре, локальном акте образовательной организации.

4.2.4. Во всех случаях, когда в соответствии с указанным разделом настоящего Положения и действующим законодательством доплаты и надбавки к ставкам заработной платы (оклада) предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты и надбавки исчисляются из ставки (оклада) без учета других надбавок и доплат.

Во всех случаях абсолютный размер каждой доплаты и надбавки исчислять из ставки (оклада) без учета других надбавок и доплат.

5.

Стимулирующая (переменная) часть фонда оплаты труда образовательного учреждения ФОТ включает:

5.1. Доплаты за наличие Почетного звания:

«Заслуженный учитель Российской Федерации – до 2000 рублей;

«Народный учитель Республики Марий Эл» - до 1500 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - до 1000 рублей.

Доплаты за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или педагогической деятельности работника.

При наличии двух и более почетных званий установить доплату по максимальному значению соответствующего звания.

5.2. надбавки за квалификационную категорию педагогическим работникам имеющим:

Первую категорию – до 10 процентов;

Высшую категорию – до 15 процентов.

5.3. Стимулирующая надбавка учителям за работу по модернизации системы общего образования в размере не менее 30 % ставки (оклада) по занимаемой должности с учетом учебной нагрузки.

5.4. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

Распределение поощрительных выплат по результатам труда из стимулирующей части фонда оплаты труда производится комиссией по распределению стимулирующих выплат, выбранной коллективом и назначенным приказом директора по представлению руководителя организации и с учетом мнения профсоюзной организации на основании оценки соответствия фактически достигнутого качества и результативности выполненных работ педагогическими работниками образовательной организации в соответствии с Примерным перечнем показателей качества результатов труда руководящих и педагогических работников для распределения поощрительных выплат из

стимулирующего фонда оплаты труда государственных образовательных учреждений Республики Марий Эл, определенным в приложениях №2 к настоящему Порядку.

Образовательная организация имеет право самостоятельно утверждать дополнительные показатели качества результатов труда руководящих и педагогических работников, а также конкретизировать перечень должностей, по которым утверждаются показатели качества результатов труда.

Перечень показателей качества результатов труда руководящих и педагогических работников образовательной организации закрепляется в коллективном договоре, локальном акте.

Размер поощрительных выплат конкретному работнику определяется в соответствии с Порядком оценки и стимулирования за качество и результативность выполненных работ руководящими и педагогическими работниками государственных образовательных учреждений Республики Марий Эл по отраслевой системе оплаты труда согласно приложению №3 к настоящему Порядку.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах образовательной организации и (или) в коллективных договорах.

5.5. распределение стимулирующей части фонда оплаты труда проводится образовательной организацией не реже одного раза в квартал, в год.

Директор Гусева /Г. Г. Гусева/

Председатель профкома Долгушева /И. В. Долгушева/

