

От работодателя:

Директор
МОБУ НОШ №36 «Надежда»
«19» сентября 2020 г.
Г.Н. Демидович
М.П.



От работников:

Председатель профкома
МОБУ НОШ №36 «Надежда»
«19» сентября 2020 г.
Острельдина В.М.
М.П.



ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «НАЧАЛЬНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ №36
«НАДЕЖДА»

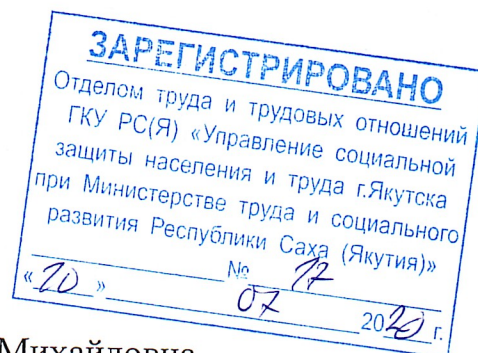
Городского округа «Город Якутск»

На период «19» сентября 2020 – «19» сентября 2023 года

Дополнение к коллективному договору утвержден на общем собрании работников «__» _____ 2020 года

Юридический адрес:

Республика Саха (Якутия)
677005, г. Якутск, ул. Петра Алексеева, 75/1
к/т: 32-42-47, факс: 32-42-72,
E-mail: school36@yaguo.ru



Руководитель – Демидович Галина Николаевна
Председатель Профкома – Острельдина Варвара Михайловна
Организационно-правовая форма – Бюджетное учреждение
Вид экономической деятельности – Образовательная деятельность
% районного коэффициента – 1,7%
Среднесписочная численность работников – 34 чел.
Численность работников под КД – 34 чел.

Дополнение к коллективному договору прошел уведомительную
регистрацию в органе по труду

(указать наименование)

Регистрационный номер № ____ от «__» _____ 20__ г.

Руководитель органа по труду

(должность, Ф.И.О.)

МП

Содержание

1. Приложение № 1. Протокол общего собрания: «Об утверждении дополнения к коллективному договору МОБУ НОШ № 36 «Надежда».....	3
2. Приложение № 2. «правила внутреннего трудового распорядка МОБУ НОШ № 36 «Надежда»	4
3. Приложение № 3. Положение об оплате труда работников МОБУ НОШ № 36 «Надежда»	13
4. Приложение № 3/1. к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений «городского округа г. Якутск», утвержденному постановлением Окружной администрации г. Якутска.....	47
5. Приложение № 3/2. Порядок по применению Методики формирования новой системы оплаты труда и стимулирования работников пилотных общеобразовательных учреждений РС(Я)	49
6. Приложение № 3/3. к Порядку «Примерное положение о стимулирующей части оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения.....	50
7. Приложение № 3/4. Примерное положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений.....	58
8. Приложение № 4. Продолжительность отпуска работников	61
9. Приложение № 5. Трудовой договор.....	62
10. Приложение № 5/1. Выплаты стимулирующего характера и заместителя директора по УВР предметникам.....	67
11. Приложение № 5/2. Выплаты стимулирующего характера учителю начальных классов и учителям предметникам.....	69
12. Приложение № 5/3. Выплаты стимулирующего характера библиотекарю школы.....	71
13. Приложение № 5/4. Выплаты стимулирующего характера педагогу дополнительного образования.....	72
14. Приложение № 5/5. Выплаты стимулирующего характера педагогу-организатору школы.....	73
15. Приложение № 5/6. Выплаты стимулирующего характера психологу школы.....	75
16. Приложение № 5/7. Выплаты стимулирующего характера социальному педагогу школы.....	76
17. Приложение № 5/8. Выплаты стимулирующего характера секретарю учебной части школы.....	77
18. Приложение № 5/9. Выплаты стимулирующего характера заведующему хозяйством школы.....	78
19. Приложение № 5/10. Выплаты стимулирующего характера специалисту по кадрам.....	80
20. Приложение № 5/11. Выплаты стимулирующего характера технику-программисту.....	81
21. Приложение № 5/12. Выплаты стимулирующего характера водителю школы.....	83
22. Приложение № 5/13. Выплаты стимулирующего характера дворнику школы.....	84
23. Приложение № 5/14. Выплаты стимулирующего характера работнику по комплексному обслуживанию и ремонту здания школы.....	85
24. Приложение № 5/15. Выплаты стимулирующего характера уборщика служебных помещений школы.....	86
25. Приложение № 5/16. Выплаты стимулирующего характера сторожу школы.....	87

ПРОТОКОЛ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ № «8/н» от «19» июня 2020г.

работников МОБУ НОШ №36 «Надежда»

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ МОБУ
НОШ №36 «НАДЕЖДА»**

ПРИСУТСТВОВАЛИ: 31 человек

ПОВЕСТКА ДНЯ:

«Об утверждении дополнения к Коллективному договору МОБУ НОШ №36 «Надежда»

Выступили:

По данному вопросу выступила директор МОБУ НОШ №36 «Надежда» Демидович Г.Н.,
ознакомила коллектив с «Критериями и показателями эффективности и деятельности»
МОБУ НОШ №36 «Надежда» после чего работники получили письменные уведомления.
Все работники выразили свое мнение, что все критерии приемлемы и выполнимы.
Предложила утвердить дополнения к Коллективному договору МОБУ НОШ №36
«Надежда».

РЕШЕНИЕ:

Дополнение к коллективному договору утвердить.

За – единогласно, против – нет, воздержавшиеся – нет.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОБРАНИЯ:




Острельдина В.М.

СЕКРЕТАРЬ СОБРАНИЯ:



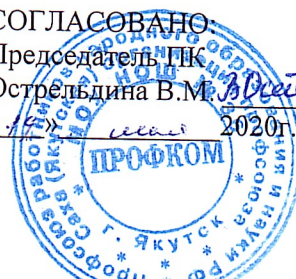
Попова М.С.

Принято общим собранием МОБУ НОШ № 36 «Надежда»
Городского округа «Город Якутск»
Протокол от «19» сентября 2020г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МОБУ НОШ № 36
Демидович Г.Н. 
«19» сентября 2020г.



СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
Острельдина В.М. 
«19» сентября 2020г.



ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения
«Начальная общеобразовательная школа № 36»
(МОБУ НОШ №36)

1. Общие положения

- 1.1. Положение разработано в соответствии со ст. 28, 46, 47, 48, 49, 51, 52 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», письма Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 29. 12. 2009г. № 317 «О примерных правилах трудового распорядка общеобразовательного учреждения».
- 1.2. Положение рассмотрено на общем собрании работников школы, имеющим право вносить в него изменения и дополнения, по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждается приказом директора МОБУ НОШ № 36.
- 1.3. Настоящие Правилами регулируют порядок приема и увольнения работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная общеобразовательная школа № 36» (далее – школа), применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в школе.
- 1.4. Целью настоящих Правил являются: укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени и создание условий для эффективной работы.
- 1.5. При приеме на работу администрация школы обязана ознакомить работника с Правилами под расписку.

2. Порядок приема и увольнения работников.

- 2.1. Прием на работу.
 - 2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора со школой.
 - 2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах по одному для каждой из сторон: работника и школы.
 - 2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.
 - 2.1.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу предоставляет работодателю, в соответствии с ТК РФ следующие документы:
 - 2.1.4.1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.
 - 2.1.4.2. Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые
 - 2.1.4.3. Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа к (ч.1 ст.65 ТК РФ)
 - 2.1.4.4. Документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний.
 - 2.1.4.5. Документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.
 - 2.1.4.6. Медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении.

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

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

2.1.4.9. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета

2.1.5. Прием на работу оформляется приказом директора школы и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.6. При приеме на работу администрация школы обязана ознакомить работника со следующими документами:

2.1.6.1. Уставом школы.

2.1.6.2. Настоящими Правилами.

2.1.6.3. Приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности.

2.1.6.4. Должностной инструкцией работника.

2.1.6.5. Иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.7. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок — не более трех месяцев, а для директора школы, его заместителей — не более шести месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.8. На каждого работника школы оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников школы хранятся в школе.

2.1.9. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора школы в трудовую книжку, администрация школы обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

2.1.10. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в школе.

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключение трудового договора.

2.2.2. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств работника. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания) не допускается.

2.2.3. Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в школу в течение этого срока.

2.2.4. Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.2.5. Запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.6. По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, администрация школы обязана сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.7. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.3. Увольнение работников.

2.3.1. Увольнение работника - прекращение трудового договора - осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании.

2.3.2. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию школы письменно за две недели.

2.3.3. Директор школы при расторжении трудового договора по собственному желанию обязан предупредить учредителя (его представителя) об этом в письменной форме не позднее, чем за один месяц.

2.3.4. При расторжении трудового договора директор школы издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ или Законом РФ «Об образовании».

2.3.5. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или Закона РФ «Об образовании» и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса РФ или Закона РФ «Об образовании».

2.3.6. Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день работы администрация школы обязана выдать работнику трудовую книжку и, по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет. В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника, либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, администрация школы направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления администрация школы освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

3. Основные права, обязанности и ответственность администрации школы

3.1. Непосредственное управление школой осуществляет директор.

3.2. Директор школы имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

3.2.1. Осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками.

3.2.2. Применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение.

3.2.3. Совместно с Управляющим советом школы осуществлять поощрение и премирование работников.

3.2.4. Привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке.

3.2.5. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу школы и других работников, соблюдения настоящих Правил.

3.2.6. Принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

3.3. Директор школы обязан:

3.3.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

3.3.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

3.3.3. Обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

3.3.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

3.3.5. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ.

3.3.6. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

3.4. Администрация школы осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, школьных и внешкольных мероприятий.

3.5. Школа как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:

3.5.1. За ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться, за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством.

3.5.2. За задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику.

3.5.3. За причинение ущерба имуществу работника.

3.5.4. А иных случаях, предусмотренных законодательством.

4. Основные права и обязанности работников.

4.1. Работник имеет право на:

4.1.1. Сокращенную продолжительность рабочего времени.

4.1.2. Дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

4.1.3. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации.

4.1.4. Длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.1.5. Досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4.1.6. Предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

4.1.7. Иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

4.2. Педагогические работники школы, кроме перечисленных в п. 4.1. прав, имеют право на:

4.2.1. Свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность.

4.2.2. Свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания.

4.2.3. Творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля).

4.2.4. Выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании.

4.2.5. Участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ.

4.2.6. Осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций.

4.2.7. Бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами школы, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в школе.

4.2.8. Бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами школы, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами.

4.2.9. Участие в управлении школой, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом школы.

4.2.10. Участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности школы, в том числе через органы управления и общественные организации.

4.2.11. Объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации.

4.2.12. Обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

4.2.13. Защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4.3. Работник обязан:

4.3.9. Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

4.3.1. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой.

4.3.2. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики.

4.3.3. Уважать честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений.

4.3.4. Развивать у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у учащихся культуру здорового и безопасного образа жизни.

4.3.5. Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания.

4.3.6. Учитывать особенности психофизического развития учащихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями.

4.3.7. Систематически повышать свой профессиональный уровень.

4.3.8. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

4.3.9. Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

4.3.10. Проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

4.3.11. Соблюдать устав школы, правила внутреннего трудового распорядка.

4.4. Педагогический работник школы, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги учащимся в школе, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

4.5. Работникам школы в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

4.5.1. Использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения учащихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения учащимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения учащихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

4.5.2. Изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы.

4.5.3. Отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними.

4.5.4. Удалять учащихся с уроков.

4.5.5. Курить в помещении и на территории школы.

4.5.6. Отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений.

4.5.7. Отвлекать работников школы в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью школы.

4.5.8. Созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

4.6. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, учитывается при прохождении ими аттестации.

4.7. Работник несет материальную ответственность за причиненный школе прямой действительный ущерб.

4.8. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества школы или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в школе, если школа несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для школы произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

4.9. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

4.10. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

4.10.1. Недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу.

4.10.2. Умышленного причинения ущерба.

4.10.3. Причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

4.10.4. Причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда.

4.10.5. Причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом.

4.10.6. Разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.10.7. Причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.11. Работники Школы привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктами 7.4. - 7.13. настоящих Правил.

5. Режим работы и время отдыха

5.1. В школе устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье. Начало учебных занятий 1 смены с 8 часов 30 минут, 2 смены с 14 часов 00 минут.

5.2. Продолжительность рабочей недели – 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов.

5.3. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором школы по согласованию с выборным профсоюзным органом. Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.4. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися.

5.5. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей

недели или учебного года определяется тарификационного списка, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации школы, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых школа является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.6. В случае производственной необходимости администрация школы имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в школе с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.7. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

5.8. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков, определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.9. Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину) устанавливается один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.10. К рабочему времени относятся следующие периоды:

5.10.1. Заседание педагогического совета.

5.10.2. Общее собрание коллектива (в случаях предусмотренных законодательством).

5.10.3. Заседание методического объединения.

5.10.4. Родительские собрания и собрания коллектива учащихся.

5.10.5. Дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.12. Директор школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий учащихся и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы. График работы в каникулы утверждается приказом директора школы.

5.14. Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.

5.15. Работникам школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

5.16. Работникам школы могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

5.17. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определяемом учредителем.

5.18. Администрация школы ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников школы осуществляется в соответствии с действующей тарифной системой оплаты труда, штатным расписанием и сметой расходов.

6.2. Оплата труда работников школы осуществляется в зависимости от установленного разряда по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.

6.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится один раз в год. Тарификация утверждается директором школы не позднее 5 сентября текущего года с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее апреля месяца текущего года. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.5. Выплата заработной платы в школе производится два раза в месяц.

6.6. В школе устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с положением об оплате труда работников МБУ «СОШ №2».

6.7. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производится доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

7. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

7.1.1. Объявление благодарности.

7.1.2. Выплата премии.

7.1.3. Награждение ценным подарком.

7.1.4. Награждение почетной грамотой.

7.1.5. Представление к награждению государственными наградами;

7.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с положением об оплате труда работников МОБУ НОШ № 36 «Надежда». Другие меры поощрения по представлению педагогического совета школы объявляются приказом директора школы.

7.3. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

7.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор школы имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

7.4.1. Замечание.

7.4.2. Выговор.

7.4.3. Увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ.

7.5. Дисциплинарное взыскание на директора школы налагает учредитель.

7.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения и устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника школы, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов учащихся.

7.7. До применения дисциплинарного взыскания директор школы должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

7.10. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ директора школы о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.11. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.12. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.13. Директор школы до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, педагогического совета школы или общего собрания коллектива школы.

8. Социальные льготы и гарантии.

8.1. За счет внебюджетных средств работодатель оказывает материальную помощь работникам школы в случаях:

- Ухода на пенсию;
- Смерти близких родственников;
- Юбилеи (50, 55, 60 и т.д.);
- Свадьбы;
- Рождение ребенка.

8.2. Обеспечение работников санаторно-курортными путевками за счет средств социального страхования и средств добровольного медицинского страхования.

8.3. Обеспечение детей работников школы путевками в летние оздоровительные лагеря за счет средств социального страхования и новогодними подарками.

9. Заключительные положения.

9.1. Правила вступают в силу со дня вступления в силу коллективного договора, приложением к которому они являются, и действуют в течение периода действия коллективного договора.

9.2. Действие Правил в период, указанный в п. 9.1, распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

9.3. Настоящее Положение подлежит обязательному размещению на официальном сайте МОБУ НОШ № 36.

СОГЛАСОВАНО:
ПК МОБУ НОШ № 36
Острельдина В.М.
«__» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МОБУ НОШ №36 «Надежда»:
Демидович Г.Н.
«__» _____ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Начальная общеобразовательная школа №36 «Надежда» городского округа «город Якутск»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа "город Якутск" (далее - Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 8 мая 2010 года N 83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений";
- постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";
- Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 года, протокол N 12;
- постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года N 290 "О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)";
- приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:
 - от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования";
 - от 5 мая 2008 года N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования";
 - от 3 июля 2008 года N 305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок";
 - от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих";
 - от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих";
- приказом Министерством здравоохранения Республики Саха (Якутия) от 27 февраля 2019 года N 01-07/266 "Об оплате труда работников государственных, бюджетных, автономных, казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Саха (Якутия)".
- приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):
 - от 31 октября 2017 года N 1362-ОД "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам по общепрофессиональным должностям служащих и профессиям рабочих";
 - от 9 ноября 2017 года N 1424-ОД "Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений".

1.2. Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципальных учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, базируются на следующих принципах:

- верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права;
- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;
- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;
- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;
- обеспечение участия органа общественно-государственного управления учреждением в оценке качества труда работников учреждения образования;
- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений.

1.3. Основные элементы системы оплаты труда:

- стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученика-час) для педагогических работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- абзац исключен. - Постановление Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п;
- виды, критерии установления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования);
- виды, критерии установления и размеры выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);
- условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителя, главных бухгалтеров;
- квалификационные характеристики (квалификационные требования).

1.4. Настоящее Положение регулирует:

- порядок и условия оплаты труда педагогических работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс по модельной методике, по отраслевой системе оплаты труда;
- порядок и условия оплаты труда педагогических работников специальных (коррекционных) учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- порядок условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждений образования;
- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих;
- размер выплат компенсационного характера за счет всех источников финансирования;
- порядок и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда и стимулирования руководителей учреждений, заместителей руководителя, главных бухгалтеров;
- другие вопросы оплаты труда.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Фонд оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа "город Якутск" формируется на календарный год исходя из:

1.7.1. Нормативного объема субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия);

1.7.2. Объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения муниципального задания и соответствующих лимитов штатной численности на очередной календарный год в соответствии с перечнем должностей согласно приложению N 1 к настоящему Положению за счет средств бюджета городского округа "город Якутск";

1.7.3. Средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем муниципального общеобразовательного учреждения городского округа "город Якутск" в соответствии со статистической отчетностью "Сведения об организации, осуществляющей подготовку по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования" по форме "ОО-1" и форме "ОО-5" и включают в себя все должности работников учреждения.

Размеры надбавок и доплат устанавливаются учреждением в пределах сформированного фонда оплаты труда.

2. Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года 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" (с последующими изменениями и дополнениями).

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.2. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

2.2.1. 18 часов в неделю:

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;

педагогам дополнительного образования

2.2.2. 36 часов в неделю:

- педагогам-психологам;

- социальным педагогам;

- педагогам-организаторам;

- педагогам-библиотекарям;

2.2.3. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении сдвоенных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20

минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в пункте 2.2. настоящего Положения, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.4. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

- учителям 1 - 4 классов сельских общеобразовательных учреждений с нерусским языком обучения, не имеющим достаточной подготовки для ведения уроков русского языка;

- учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений.

Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением и другой педагогической работы, объем которой регулируется образовательным учреждением.

2.5. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и, если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

2.6. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работы не позднее чем за два месяца.

2.7. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Учебный план учреждения принимается в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом начального общего, основного общего, среднего общего образования. Продолжительность учебного года: I класс - 33 учебные недели, II - IV классы - не менее 34 учебных недель.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения составляет 6 часов в неделю (240 часов в год). Объем учебной нагрузки руководителя, превышающий 6 часов в неделю, устанавливается с письменного разрешения (приказа) главного распорядителя бюджетных средств, которому подведомственно учреждение.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении заместителем руководителя образовательного учреждения составляет 9 часов в неделю. Объем учебной нагрузки заместителя руководителя, превышающий 9 часов в неделю, устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом образовательного учреждения и по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств, которому подведомственно учреждение.

Объем учебной нагрузки других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), устанавливается самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения главного распорядителя бюджетных средств, которому подведомственно учреждение.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей и заместителей руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования), осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Применительно к порядку, предусмотренному настоящим пунктом, устанавливается учебная нагрузка работников учреждений дополнительного образования детей.

2.8. Должностные оклады других работников, не перечисленных выше, в т.ч. руководителей образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя согласно статье 320 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9. Ставка заработной платы перечисленным ниже работникам выплачивается с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год - руководителям физвоспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

2.10. Преподавательская работа работников, указанных в п. 2.10 настоящего Положения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководителей и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

2.11. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

2.12. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, 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 не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае 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 данного 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.

2.13. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

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

2.15. 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 (так называемые "окна"), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

В исключительных случаях в образовательных учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школы-интернаты, детские дома), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим

рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

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

В целях повышения эффективности работы 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.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, отмены занятий по климатическим, санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям оплата за это время не производится.

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа "город Якутск", непосредственно осуществляющих учебный процесс, по модельной методике

3.1. Настоящий порядок распространяется на педагогических работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс, за исключением педагогических работников общеобразовательных учреждений, осуществляющих индивидуальное обучение учащихся на дому по медицинским показаниям.

3.2. Фонд оплаты труда муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа "город Якутск", непосредственно осуществляющих учебный процесс, по модельной методике учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

3.2.1. Базовая часть фонд оплаты труда состоит из:

а) общей части, которая составляет не менее 70 процентов общего фонда оплаты труда учреждения.

Общая часть направляется на обеспечение гарантированной оплаты труда педагогического работника. Общая часть формируется из стоимости бюджетной образовательной услуги (ученико-час), количества проведенных педагогическим работником учебных часов, численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости, выплаты за приоритетность предмета, за квалификационную категорию педагога, деление классов на группы.

Стоимость бюджетной образовательной услуги (ученико-час) рассчитывается каждым общеобразовательным учреждением самостоятельно в пределах нормативного объема субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях.

б) специальной части, которая составляет не более 25 процентов общего фонда оплаты труда учреждения.

Специальная часть направляется на:

- выплаты компенсационного характера за специфику работы;
- выплаты компенсационного характера за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работников;
- доплаты за ученую степень;
- доплаты за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавки за педагогический стаж;
- надбавки молодым специалистам;
- доплаты за работу в сельской местности;
- надбавки за интенсивность труда.

Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет не менее 5 процентов от общего фонда оплаты труда, которая направляется для стимулирования труда работников и повышения качества предоставляемой услуги в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

3.3. При распределении фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях отдельно выделяется:

- фонд оплаты труда учителей, ведущих занятия с учащимися на дому;
- фонд оплаты труда работников интернатов при школе.

3.4. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из оклада, доплат, надбавок, премии по результатам работы.

3.5. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$O = O_1 + (O_1 + \sum q).$$

O - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

O₁ - оклад педагога на часы;

$$\sum q \text{ - сумма надбавок.}$$

$$O_1 = \text{СТП} \times Y \times \text{Нгр} \times \Pi \times 4,34$$

СТП - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (ученико-час);

Y - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Нгр - надбавка деления на группы;

Π - количество часов по предмету фактически в неделю в каждом классе;

4,34 - количество недель в месяце.

$$\sum q = H_{\text{кв}} + H_{\text{приор}}, \text{ где}$$

H_{кв} - надбавка за квалификационную категорию;

H_{приор} - надбавка за приоритетность предмета.

3.6. Сумма надбавок и доплат рассчитывается по следующей формуле:

$$C = O \times \sum n_i + \sum d_i, \text{ где}$$

C - сумма надбавок и доплат;

O - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

n_i - надбавки;

d_i - доплаты, установленные в абсолютной сумме.

3.7. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$Зб = (O + C) \times \text{РР}$$

Зб - базовая заработная плата педагога;

O - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

C - сумма надбавок и доплат;

РР - выплаты по районному регулированию.

3.8. Расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (стоимость 1 ученико-часа) определяется по следующей формуле:

$$C_{\text{тп}} = \frac{\text{ФОТО} / k_{\text{ср.кат}} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365}, \text{ где}$$

СТП - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (ученико-час);
ФОТО - общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

Ксер.кат. - коэффициент средней квалификационной категории по учреждению, который рассчитывается как частное от деления суммы размеров надбавок за квалификационную категорию учителей по учреждению на фактическое количество учителей;

а₁ - количество учащихся в первых классах и т.д.;

в₁ - количество часов за год по учебному плану в первых классах и т.д.;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в календарном году.

Максимальная учебная нагрузка не может превышать норм, установленных санитарными правилами и нормами.

В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую образовательным учреждением при исчислении заработной платы, соответственно, и в стоимость бюджетной образовательной услуги (ученика-час) входит аудиторная и отдельные виды неаудиторной занятости.

Стоимость одной бюджетной образовательной услуги (ученика-часа) рассчитывается 1 раз в год по состоянию на 1 сентября текущего года. Стоимость бюджетной образовательной услуги (ученика-часа) не может быть увеличена за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

3.9. Муниципальное общеобразовательное учреждение городского округа "город Якутск" самостоятельно определяет необходимость приоритетности:

а) предмета по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в зависимости от специфики образовательной программы и учебного плана;

б) учителя по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на основании рейтинга.

Способ определения приоритетности принимается на педагогическом совете образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и утверждается локальным актом образовательного учреждения.

Надбавка за приоритетность предмета устанавливается в следующих размерах: 1-я группа - 15 процентов; 2-я группа - 10 процентов.

При этом количество предметов (учителей), отнесенных к 1 группе, не может превышать 25 процентов общего количества предметов (учителей), отнесенных ко 2 группе - не более 10 процентов.

3.10. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, осуществляющим учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

- соответствие занимаемой должности - до 5 процентов;

- первая квалификационная категория - до 25 процентов;

- высшая квалификационная категория - до 50 процентов.

3.11. Надбавка, учитывающая деление класса на группы при обучении по отдельным предметам (технология, физическая культура, информатика, иностранный язык, якутский язык в школах с русским языком обучения, русский язык в школах с якутским языком обучения), устанавливается в следующих размерах:

100 процентов - при количестве учащихся в группах до 7 человек в сельских населенных пунктах и до 13 человек в городах;

78 процентов - при количестве учащихся в группах 8 человек в сельских населенных пунктах и 14 человек в городах;

67 процентов - при количестве учащихся 15 человек в городах;

56 процентов - при количестве учащихся в группах 9 человек в сельских населенных пунктах и 16 человек в городах;

50 процентов - при количестве учащихся в группах от 10 человек и выше в сельских населенных пунктах и от 17 человек и выше в городах.

3.12. За работу в сельской местности устанавливается доплата в абсолютном размере 500 рублей, пропорционально отработанному времени.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров).

3.13. Надбавка за педагогический стаж устанавливается в следующих размерах:

от 0 до 5 лет - до 5 процентов;

от 5 до 15 лет - до 10 процентов;

свыше 15 лет - до 15 процентов.

Надбавка за педагогический стаж в настоящем положении понимается как стаж работы по специальности, в образовательных учреждениях.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в муниципальном образовательном учреждении городского округа "город Якутск" с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за педагогический стаж, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за педагогический стаж. Решение комиссии хранится в кадровой службе муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск".

Приказ муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" об установлении размера надбавки за педагогический стаж передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

3.14. Доплата за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия других ведомств, имеющих отношение к профессиональной деятельности сотрудника, устанавливаются в следующих размерах:

(в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

Ученая степень кандидата наук - до 460 рублей;

Ученая степень доктора наук - до 920 рублей;

Почетное звание - до 920 рублей;

Профессиональный знак отличия - до 460 рублей;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 460 рублей.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия доплата применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, доплаты устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

Доплаты за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

3.15. Надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования, осуществляющим учебный процесс, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 5 процентов.

Выплата надбавки молодым специалистам - педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, осуществляющим учебный процесс, прекращается с момента прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении педагогического стажа 3 года.

3.16. Заработная плата работника учреждения при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранении объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Педагогическому работнику, осуществляющему учебный процесс, при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранении объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

3.17. Работнику может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.
(п. 3.17 в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

3.18. Надбавка в соответствии с п. 3.17 настоящего Положения к окладу педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, устанавливается за норму рабочего времени 18 часов в неделю с учетом обеспечения финансовыми средствами.

(п. 3.18 в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

3.19. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.20. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников специальных (коррекционных) учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс, педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений учреждений образования, по отраслевой системе оплаты труда

4.1. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников специальных (коррекционных) учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс, педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений учреждений образования.

4.1.1. Настоящий порядок распространяется на педагогических работников специальных (коррекционных) учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс, педагогических работников общеобразовательных учреждений, осуществляющих индивидуальное обучение учащихся на дому по медицинским показаниям, педагогических работников и учебно-вспомогательный персонал муниципальных учреждений образования (общеобразовательные учреждения, учреждения дошкольного и дополнительного образования, прочие образовательные учреждения), руководителей структурных подразделений.

4.1.2. Размеры окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональной квалификационной группе:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал первого уровня" (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	5 700
ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня"	
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	6 652
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму)	7 051
ПКГ "Педагогические работники"	
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	8 111
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	8 597
3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)	9 082
4 квалификационный уровень (педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания,	9 568

старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед))	
ПКГ "Руководители структурных подразделений"	
1 квалификационный уровень (заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинета, лаборатории, отдела, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей)	9 969
2 квалификационный уровень (заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта учебной (учебно-производственной) мастерской)	10 568
3 квалификационный уровень (начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий), обособленного структурного подразделения образовательного учреждения начального и среднего профессионального образования)	11 167

(в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

Размер оклада заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 10 процентов ниже оклада руководителя структурного подразделения.

4.1.3. К окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам могут быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за педагогический стаж;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений;
- доплата за работу в сельской местности;
- доплата за развитие дополнительного образования в муниципальных образовательных учреждениях городского округа "Город Якутск";
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

4.1.4. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.1.5. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

- соответствие занимаемой должности - до 5 процентов;
- первая квалификационная категория - до 10 процентов;
- высшая квалификационная категория - до 20 процентов.

4.1.6. Доплата за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия других ведомств, имеющих отношение к профессиональной деятельности сотрудника, устанавливаются в следующих размерах:

(в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

- Ученая степень кандидата наук - до 5 процентов;
- Ученая степень доктора наук - до 10 процентов;
- Почетное звание - до 10 процентов;
- Профессиональный знак отличия - до 5 процентов;
- Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

4.1.7. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за педагогический стаж в следующих размерах:

- от 0 до 5 лет - до 5 процентов;
- от 5 до 15 лет - до 10 процентов;
- свыше 15 лет - до 15 процентов.

Надбавка за педагогический стаж в настоящем положении понимается как стаж работы по специальности, в образовательных учреждениях.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в муниципальном образовательном учреждении городского округа "город Якутск" с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за педагогический стаж, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за педагогический стаж. Решение комиссии хранится в кадровой службе муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск".

Приказ муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" об установлении размера надбавки за педагогический стаж передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

4.1.8. Учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

- от 0 до 5 лет - до 5 процентов;
- от 5 до 15 лет - до 10 процентов;
- свыше 15 лет - до 15 процентов.

Надбавка за выслугу лет в настоящем положении понимается как стаж работы по специальности или должности в образовательных учреждениях.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в муниципальном образовательном учреждении городского округа "город Якутск" с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет. Решение комиссии хранится в кадровой службе муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск".

Приказ муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" об установлении размера надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

4.1.9. Надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 5 процентов.

Выплата надбавки молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений прекращается с момента прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении педагогического стажа 3 года.

4.1.10. Педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений устанавливается доплата за работу в сельской местности в абсолютном размере 500 рублей, пропорционально отработанному времени.

4.1.11. Вопросы почасовой оплаты труда работников учреждений регулируются действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.1.12. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате за:

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

- часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образования), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

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

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.

4.1.13. Заработная плата педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений учреждения при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Педагогическому работнику, учебно-вспомогательному персоналу, руководителю структурного подразделения, осуществляющему учебный процесс, при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

4.1.14. Работнику может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

(п. 4.1.14 в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

4.1.15. Работнику может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

(п. 4.1.15 в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

4.1.16. Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования городского округа "город Якутск" устанавливается доплата за развитие дополнительного образования в городском округе "город Якутск":

- при охвате детей до 1000 - до 35 процентов;

- при охвате свыше 1001 - до 50 процентов.

4.1.17. Надбавки и доплаты устанавливаются в соответствии с настоящим Положением к должностному окладу работника с учетом обеспечения финансовыми средствами.

(п. 4.1.17 в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

4.1.18. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.1.19. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

4.2.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень (делопроизводитель, кассир, секретарь)	4 757
2 квалификационный уровень	4 785
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень (диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, художник)	4 865
2 квалификационный уровень (заведующий канцелярией, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий складом, заведующий хозяйством)	4 944
3 квалификационный уровень (заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела)	5 343
4 квалификационный уровень	5 582
5 квалификационный уровень (заведующий мастерской)	5 981
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень (бухгалтер, ревизор, документовед, инженер, инженер по охране труда, инженер-программист, психолог, экономист)	6 061
2 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория)	6 300
3 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория - специалист первой категории)	6 779
4 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование ведущих - ведущий специалист)	7 177
5 квалификационный уровень (главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера)	7 975

Размер оклада заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 10 процентов ниже оклада руководителя структурного подразделения.

4.2.2. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- доплата за работу в сельской местности;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

4.2.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.2.4. Доплата за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия других ведомств, имеющих отношение к профессиональной деятельности сотрудника, устанавливаются в следующих размерах:

(в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

Ученая степень кандидата наук - до 5 процентов;

Ученая степень доктора наук - до 10 процентов;

Почетное звание - до 10 процентов;

Профессиональный знак отличия - до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

4.2.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

от 0 до 5 лет - до 5 процентов;

от 5 до 15 лет - до 10 процентов;

свыше 15 лет - до 15 процентов.

Надбавка за выслугу лет в настоящем положении понимается как стаж по специальности или должности независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в муниципальном образовательном учреждении городского округа "город Якутск" с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет. Решение комиссии хранится в кадровой службе муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск".

Приказ муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" об установлении размера надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

4.2.6. За работу в сельской местности устанавливается доплата в абсолютном размере 500 рублей, пропорционально отработанному времени.

4.2.7. Заработная плата служащих учреждения при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Служащему, при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

4.2.8. Работникам, занимающим общепрофессиональные должности служащих, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и

ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 200 процентов.
(п. 4.2.8 в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

4.2.9. Надбавки и доплаты устанавливаются в соответствии с настоящим Положением к должностному окладу работника с учетом обеспечения финансовыми средствами.

(п. 4.2.9 в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

4.2.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.2.11. В целях поощрения работников выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4.3. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников, в муниципальных образовательных учреждениях городского округа "город Якутск"

4.3.1. Должностные оклады, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетные звания, профессиональные знаки отличия, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, ученую степень для медицинских работников муниципальных образовательных учреждений городского округа "город Якутск" устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников учреждений здравоохранения.

4.3.2. Медицинским работникам устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

- от 0 до 5 лет - до 5 процентов;
- от 5 до 15 лет - до 10 процентов;
- свыше 15 лет - до 15 процентов.

Надбавка за выслугу лет в настоящем положении понимается как стаж по специальности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в муниципальном образовательном учреждении городского округа "город Якутск" с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет. Решение комиссии хранится в кадровой службе муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск".

Приказ муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" об установлении размера надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

4.3.3. За работу в сельской местности устанавливается доплата в абсолютном размере 500 рублей, пропорционально отработанному времени.

4.3.4. Заработная плата медицинских работников при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Медицинскому работнику при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

4.3.5. Работнику может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.
(п. 4.3.5 в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

4.3.6. Надбавки и доплаты устанавливаются в соответствии с настоящим Положением к должностному окладу работника с учетом обеспечения финансовыми средствами.

(п. 4.3.6 в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

4.3.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.3.8. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4.4. Порядок и условия оплаты труда работников культуры в муниципальных образовательных учреждениях городского округа "город Якутск"

4.4.1. Должностные оклады, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетные звания, профессиональные знаки отличия, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, ученую степень для работников культуры в муниципальных образовательных учреждениях городского округа "город Якутск" устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников учреждений культуры.

4.4.2. Работникам культуры устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

от 0 до 5 лет - до 5 процентов;

от 5 до 15 лет - до 10 процентов;

свыше 15 лет - до 15 процентов.

Надбавка за выслугу лет в настоящем положении понимается как по специальности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в муниципальном образовательном учреждении городского округа "город Якутск" с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет. Решение комиссии хранится в кадровой службе муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск".

Приказ муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" об установлении размера надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

4.4.3. За работу в сельской местности устанавливается доплата в абсолютном размере 500 рублей, пропорционально отработанному времени.

4.4.4. Заработная плата работников культуры при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Работнику культуры при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

4.4.5. Работнику может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

(п. 4.4.5 в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

4.4.6. Надбавки и доплаты устанавливаются в соответствии с настоящим Положением к должностному окладу работника с учетом обеспечения финансовыми средствами.

(п. 4.4.6 в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

4.4.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.4.8. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4.5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

4.5.1. Размеры окладов работников, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ "Общеотраслевые должности рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень (гардеробщик, дворник, дезинфектор, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий, повар 1 - 3 разряда)	4 173
2 квалификационный уровень	4 394
ПКГ "Общеотраслевые должности рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень (повар 4 - 5 разряда, водитель автомобиля, закройщик, сварщик, пожарный)	4 757
2 квалификационный уровень (водитель грузового автомобиля)	4 932
3 квалификационный уровень	5 141
4 квалификационный уровень (слесарь-сантехник, водитель автобуса, электросварщик, электромонтер, газосварщик)	5 316

4.5.2. К окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам могут быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- доплата за работу в сельской местности;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

4.5.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5.4. Доплата за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия других ведомств, имеющих отношение к профессиональной деятельности сотрудника, устанавливаются в следующих размерах:

(в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

Почетное звание - до 10 процентов;

Профессиональный знак отличия - до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

4.5.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

от 0 до 3 лет - до 5 процентов;

от 3 до 5 лет - до 10 процентов;

свыше 5 лет - до 15 процентов.

Надбавка за выслугу лет в настоящем положении принимается как общий трудовой стаж, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в муниципальном образовательном учреждении городского округа "город Якутск" с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет. Решение комиссии хранится в кадровой службе муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск".

Приказ муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" об установлении размера надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

4.5.6. За работу в сельской местности устанавливается доплата в абсолютном размере 500 рублей, пропорционально отработанному времени.

4.5.7. Надбавки водителям автотранспорта за классность устанавливаются в следующих размерах:

водителям 2-го класса - 10 процентов;

водителям 1-го класса - 25 процентов.

4.5.8. Заработная плата рабочих при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Рабочему при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей рабочего и выполнения им работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

4.5.9. Работнику может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

(п. 4.5.9 в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

4.5.10. Надбавки и доплаты устанавливаются в соответствии с настоящим Положением к должностному окладу работника с учетом обеспечения финансовыми средствами.

(п. 4.5.10 в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

4.5.11. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.5.12. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера в муниципальных образовательных учреждениях городского округа "город Якутск"

5.1. Заработная плата руководителя муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и премии.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется путем произведения величины средней заработной платы фактически работающих работников основного персонала (без учета вакансий и их фонда оплаты труда), возглавляемого им учреждения и коэффициента кратности:

$ДОр = ЗП(О) ср \times K$, где

ДОр - должностной оклад руководителя учреждения;

ЗП(О) ср - средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения;

K - коэффициент кратности.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемого им учреждения, с 1 января текущего учебного года.

(в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

Коэффициент кратности устанавливается приказом Главного распорядителя бюджетных средств подведомственных учреждений городского округа "город Якутск" на основании локального Положения о критериях кратности увеличения должностного оклада руководителей муниципальных учреждений.

(в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений городского округа "город Якутск" и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 4.

5.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу в образовательных учреждениях, определен в приложении N 7 к настоящему Положению.

5.4. При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, надбавка за интенсивность, районный коэффициент, северная надбавка, персональная доплата, премии, материальная помощь работников.

При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя муниципального образовательного учреждения дополнительного образования городского округа "город Якутск" включается доплата за развитие дополнительного образования в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования городского округа "город Якутск".

(п. 5.4 в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

5.5. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется на начало учебного года.

5.6. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и премии.

Размеры окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

5.7. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой для изменения (совершенствования) условий оплаты труда на основании приказа главного распорядителя бюджетных средств, которому подведомственно учреждение.

5.8. Работнику может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается руководителю муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" только по основному месту работу и не применяется на совмещение и совместительство.

(п. 5.8 в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

5.9 - 5.10. Исключены. - Постановление Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п.

5.11. В случае, если руководитель учреждения, заместитель руководителя учреждения осуществляет учебный (учебно-воспитательный) процесс, надбавки за педагогический стаж, за квалификационную категорию, почетные звания, профессиональные знаки отличия, ученую степень по педагогической нагрузке производятся в соответствии с настоящим Положением.

5.12. Индексация должностного оклада руководителя учреждения может быть осуществлена одновременно с повышением окладов работников возглавляемого им учреждения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору:

- если в течение года, на который был установлен должностной оклад руководителя, согласно решениям Правительства Республики Саха (Якутия), нормативно-правовым актам Окружной администрации города Якутска произошло увеличение бюджетных ассигнований на оплату труда работников бюджетной сферы с направлением средств на повышение должностных окладов работников учреждения;

- если изменился перечень ежемесячных выплат к окладам (должностным окладам) и (или) их размеры. Индексация осуществляется только в случае, если решениями Правительства Республики Саха (Якутия), Окружной администрации города Якутска вводятся дополнительные выплаты (либо меняется размер), учитываемые при расчете средней заработной платы работников основного персонала, при этом средний заработок повышается на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления вновь установленных окладов (должностных окладов) и ежемесячных выплат на ранее установленные оклады (должностные оклады).

В соответствии с постановлением Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п с 1 сентября 2020 года пункт 5.13 будет изложен в новой редакции:

"5.13. Премирование руководителя, главного бухгалтера, заместителя руководителя по ресурсам, заместителя руководителя по финансам учреждения осуществляется за счет средств централизованных фондов стимулирования руководителей с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в следующих размерах:

- до 1,85 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда образовательных учреждений и учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования.

Конкретные показатели осуществления премиальных выплат руководителям, главным бухгалтерам, заместителям руководителя по ресурсам, заместителям руководителя по финансам устанавливаются исходя из задач, стоящих перед учреждением.

Повышение квалификации руководителя, главного бухгалтера, заместителя руководителя по ресурсам, заместителя руководителя по финансам учреждения осуществляется за счет средств централизованных фондов повышения квалификации руководителей, главных бухгалтеров, заместителей руководителя по ресурсам, заместителей руководителя по финансам в следующих размерах:

- до 0,2 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда образовательных учреждений и учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования.

Направление руководителей, главных бухгалтеров, заместителей руководителя по ресурсам, заместителей руководителя по финансам на повышение квалификации осуществляется на основании приказа главного распорядителя бюджетных средств, которому подведомственно учреждение.

Централизованный фонд стимулирования, централизованный фонд повышения квалификации руководителей, главных бухгалтеров, заместителей руководителя по ресурсам, заместителей руководителя по финансам муниципальных образовательных учреждений и учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, создается ежегодно и должен использоваться до конца финансового года в полном объеме."

- Примечание изготовителя базы данных.

5.13. Премирование руководителя и главного бухгалтера учреждения осуществляется за счет средств централизованных фондов стимулирования руководителей с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Фонды централизуются в следующих размерах:

Учреждения	% от ФОТ учреждений для формирования централизованного фонда стимулирования руководителей	% от ФОТ учреждений для формирования централизованного фонда стимулирования главных бухгалтеров	% от ФОТ учреждений, обслуживаемых МУ ЦБ / % от ФОТ для финансово-самостоятельных учреждений
Общеобразовательные учреждения	0,6	0,3	0,6/0,9
Детские сады	1,25	0,6	1,25/1,85
Дополнительное образование	1,25	0,6	1,25/1,85
Учреждения, обеспечивающие предоставление услуг в сфере образования	0,6	0,3	0,6/0,9

Централизованный фонд стимулирования руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений образования городского округа "город Якутск" создается ежегодно и должен использоваться до конца финансового года в полном объеме.

В целях создания централизованного фонда стимулирования руководителей и главных бухгалтеров главный распорядитель централизует в установленных данным Положением размерах лимиты бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников

казенных учреждений, и средств на предоставление бюджетным учреждениям соответствующей субсидии на иные цели. Использование централизованных лимитов бюджетных обязательств, а также субсидий, предоставляемых на выполнение муниципального задания, осуществляется на основании решения главного распорядителя бюджетных средств в установленные Положением сроки, в соответствии с которым учреждению передаются лимиты бюджетных обязательств и субсидия на выполнение муниципального задания.

Размеры премирования руководителя, главного бухгалтера, порядок и критерии их выплат устанавливаются для муниципальных учреждений образования и учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, - главным распорядителем бюджетных средств, которому подведомственно учреждение в соответствии с порядком и условиями, предусмотренными Положением о премировании руководителя и главного бухгалтера.

Конкретные показатели осуществления премиальных выплат руководителям и главным бухгалтерам устанавливаются исходя из задач, стоящих перед учреждением.

5.14. Порядок использования централизованного фонда стимулирования руководителей, главных бухгалтеров, заместителей руководителя по ресурсам, заместителей руководителя по финансам.

5.14.1. Стимулирование руководителей, главных бухгалтеров, заместителей руководителя по ресурсам, заместителей руководителя по финансам муниципальных образовательных учреждений городского округа "город Якутск" производится не реже 2 раз в год (июнь, декабрь) на основании решения рабочей комиссии и оформляется приказом Главного распорядителя бюджетных средств.

5.14.2. Стимулирование руководителей, главных бухгалтеров, заместителей руководителя по ресурсам, заместителей руководителя по финансам муниципальных образовательных учреждений городского округа "город Якутск" включает премирование, оказание материальной помощи.

5.14.3. Размер премирования руководителей, главных бухгалтеров, заместителей руководителя по ресурсам, заместителей руководителя по финансам устанавливается на основании набранного количества баллов. Стоимость одного балла руководителя определяется путем деления объема средств централизованного фонда стимулирования руководителей, предусмотренных на период премирования, на общее количество баллов, набранных руководителями за этот же период. Размер премии каждого руководителя определяется путем умножения набранного количества баллов (с учетом коэффициента фактически отработанного времени за период премирования) на стоимость одного балла. Стоимость одного балла главного бухгалтера, заместителя руководителя по ресурсам, заместителя руководителя по финансам определяется путем деления объема средств централизованного фонда стимулирования главных бухгалтеров, заместителя руководителя по ресурсам, заместителя руководителя по финансам, предусмотренных на период премирования, на общее количество баллов, набранных главными бухгалтерами, заместителями руководителя по ресурсам, заместителями руководителя по финансам за этот же период. Размер премии каждого главного бухгалтера, заместителя руководителя по ресурсам, заместителя руководителя по финансам определяется путем умножения набранного количества баллов (с учетом коэффициента фактически отработанного времени за период премирования) на стоимость одного балла.

5.14.4. Премирование руководителей, главных бухгалтеров, заместителей руководителя по ресурсам, заместителей руководителя по финансам производится:

- по результатам работы за определенный период времени;
- единовременно за высокое качество выполнения поставленной перед учреждением задачи;
- в связи с профессиональными праздниками, праздничными датами;
- к юбилейным датам (50 лет, 60 лет, 70 лет).

5.14.5. При привлечении руководителя, главного бухгалтера, заместителя руководителя по ресурсам, заместителя руководителя по финансам учреждения к уголовной ответственности, выявлении фактов нарушения бюджетного законодательства или нецелевого использования бюджетных средств стимулирование не производится.

5.14.6. Стимулирование руководителей, главных бухгалтеров, заместителей руководителя по ресурсам, заместителей руководителя по финансам учреждения производится пропорционально отработанному времени за вычетом дней временной нетрудоспособности.

5.14.7. Оказание единовременной материальной помощи производится на лечение, погребение; при стихийных бедствиях; в связи с уходом на пенсию и др. Размер стимулирующей выплаты в связи с уходом на пенсию руководителя, главного бухгалтера, заместителя руководителя по ресурсам, заместителя руководителя по финансам учреждения определяется в зависимости от стажа работы в должности руководителя образовательного учреждения, главного бухгалтера, заместителя руководителя по ресурсам, заместителя руководителя по финансам учреждения.

(п. 5.14 в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

5.15. Размеры централизации по видам учреждений, критерии премирования, порядок использования фонда стимулирования и фонда повышения квалификации руководителей, главных бухгалтеров, заместителей руководителя по ресурсам, заместителей руководителя по финансам устанавливается локальным актом главного распорядителя бюджетных средств подведомственных учреждений.

(п. 5.15 в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

6. Порядок и условия оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений городского округа "город Якутск", обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования

6.1. Настоящий порядок распространяется на работников муниципальных казенных учреждений, городского округа "город Якутск", обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования.

6.2. Порядок оплаты труда работников муниципального казенного учреждения, занимающих должности служащих

6.2.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам.

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень (бухгалтер, ревизор, документовед, инженер, инженер по охране труда, инженер-программист, психолог, специалист по кадрам, экономист)	6 061
2 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория)	6 300
3 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория)	6 779
4 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование ведущих)	7 177
5 квалификационный уровень (главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера)	7 975
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень (начальник планово-экономического отдела, начальник отдела по оплате труда, начальник финансового отдела, начальник юридического отдела, начальник отдела по учету накопительных средств, начальник контрольно-ревизионного отдела, начальник аналитического отдела, начальник по начислению родительской платы и компенсации ее части, начальник отдела кадровой работы, начальник отдела правового обеспечения и конкурсных торгов, начальник отдела информационного обеспечения, начальник отдела мониторинга и качества образования, начальник отдела развития образования, начальник отдела передового педагогического опыта, начальник отдела дошкольного образования, начальник отдела воспитательной работы и дополнительного образования, начальник отдела физической культуры и военно-патриотического воспитания, начальник отдела по делам гражданской, пожарной и антитеррористической безопасности, начальник отдела сметно-договорной работы, начальник отдела технического строительного контроля, начальник отдела подготовки и сопровождения строительства, начальник отдела ремонтно-аварийных работ, начальник отдела административно-хозяйственной работы и других отделов, образующихся при изменении структуры муниципальных	8 134

учреждений)	
(в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)	
2 квалификационный уровень (главный <*> (сварщик, энергетик))	8 374
3 квалификационный уровень (директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения)	8 533

* за исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

6.2.2. К окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам могут быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

6.2.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем муниципального казенного учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.2.4. Доплата за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия других ведомств, имеющих отношение к профессиональной деятельности сотрудника, устанавливаются в следующих размерах:

(в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

- Ученая степень кандидата наук - до 5 процентов;
- Ученая степень доктора наук - до 10 процентов;
- Почетное звание - до 10 процентов;
- Профессиональный знак отличия - до 5 процентов;
- Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

6.2.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

- от 0 до 5 лет - до 5 процентов;
- от 5 до 15 лет - до 10 процентов;
- свыше 15 лет - до 15 процентов.

Надбавка за выслугу лет в настоящем положении понимается как стаж по специальности или должности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в муниципальном учреждении городского округа "город Якутск" с участием представительного выборного профсоюзного органа при его наличии. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

(в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю муниципального казенного учреждения городского округа "город Якутск" для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет. Решение комиссии хранится в кадровой службе муниципального казенного учреждения городского округа "город Якутск".

Приказ муниципального казенного учреждения городского округа "город Якутск" об установлении размера надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

6.2.6. Заработная плата работников муниципального казенного учреждения при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Работнику муниципального казенного учреждения при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

6.2.7. Работнику муниципального казенного учреждения может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер надбавки за интенсивность труда, устанавливаемой работнику, не может превышать 200 процентов.

(п. 6.2.7 в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

6.2.8. Надбавки и доплаты устанавливаются в соответствии с настоящим Положением к должностному окладу работника с учетом обеспечения финансовыми средствами.

(п. 6.2.8 в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

6.2.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

6.2.10. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные Положением о стимулировании работников муниципального учреждения.

(п. 6.2.10 в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

6.3. Порядок оплаты труда работников муниципального казенного учреждения, занимающих должности рабочих

6.3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ "Общепромышленные должности рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень (водитель, гардеробщик, дворник, дезинфектор, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер) уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий, повар 1 - 3 разряд)	4 173
2 квалификационный уровень	4 394
ПКГ "Общепромышленные должности рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень (повар 4 - 5 разряда, водитель автомобиля, закройщик, сварщик, пожарный)	4 757
2 квалификационный уровень (водитель грузового автомобиля)	4 932
3 квалификационный уровень	5 141
4 квалификационный уровень (слесарь-сантехник, водитель автобуса, электросварщик, электромонтер, газосварщик)	5 316

6.3.2. К окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам могут быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- доплата за работу в сельской местности;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

6.3.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.3.4. Доплата за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия других ведомств, имеющих отношение к профессиональной деятельности сотрудника, устанавливаются в следующих размерах:

(в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

- Почетное звание - до 10 процентов;
- Профессиональный знак отличия - до 5 процентов;
- Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.
- При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

6.3.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

- от 0 до 3 лет - до 5 процентов;
- от 3 до 5 лет - до 10 процентов;
- свыше 5 лет - до 15 процентов.

Надбавка за выслугу лет в настоящем положении понимается как стаж по специальности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в муниципальном учреждении городского округа "город Якутск" с участием представительного выборного профсоюзного органа при его наличии. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

(в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю муниципального казенного учреждения городского округа "город Якутск" для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет. Решение комиссии хранится в кадровой службе муниципального казенного учреждения городского округа "город Якутск".

Приказ муниципального казенного учреждения городского округа "город Якутск" об установлении размера надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

6.3.6. Надбавки водителям автотранспорта муниципального казенного учреждения за классность устанавливаются в следующих размерах:

- водителям 2-го класса - 10 процентов;
- водителям 1-го класса - 25 процентов.

6.3.7. Заработная плата работников при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Работнику при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема

должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

6.3.8. Работнику может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность труда устанавливаемый работнику не может превышать 100 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается работнику за:

- работу в условиях столичного образования - 30 процентов;
- выполнение срочных, особо важных и ответственных работ - 40 процентов;
- ненормируемый рабочий день для водителей, закрепленных за руководителем муниципального казенного учреждения - до 30 процентов.

6.3.9. Надбавки и доплаты устанавливаются в соответствии с настоящим Положением к должностному окладу работника с учетом обеспечения финансовыми средствами.

(п. 6.3.9 в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

6.3.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

6.3.11. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные Положением о стимулировании работников муниципального учреждения.

(п. 6.3.11 в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

6.4. Порядок оплаты труда руководителя муниципального казенного учреждения, заместителя руководителя муниципального казенного учреждения

6.4.1. Заработная плата руководителя муниципального казенного учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и премий.

6.4.2. Размер должностного оклада руководителя муниципального казенного учреждения определяется путем произведения величины средней заработной платы фактически работающих работников основного персонала (без учета вакансий и их фонда оплаты труда), возглавляемого им учреждения и коэффициента кратности:

$ДОр = ЗП(О) ср \times К$, где

ДОр - должностной оклад руководителя учреждения;

ЗП(О) ср - средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения;

К - коэффициент кратности.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемого им учреждения.

Коэффициент кратности устанавливается приказом Главного распорядителя бюджетных средств, которому подведомственно учреждение, на основании Положения о критериях кратности увеличения должностного оклада руководителей учреждений образования.

(в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений городского округа "город Якутск" и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 4.

6.4.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу в образовательных учреждениях, определен в приложении N 7 к настоящему Положению.

6.4.4. При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, надбавка за интенсивность, районный коэффициент, северная надбавка, персональная доплата, премии, материальная помощь работников.

(п. 6.4.4 в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

6.4.5. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется на начало календарного года.

6.4.6. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, районного коэффициента, северных надбавок и премии.

Размеры окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

(в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

6.4.7. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального казенного учреждения городского округа "город Якутск" при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального казенного учреждения городского округа "город Якутск" при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

6.4.7. Руководителю, заместителю руководителя муниципального учреждения может быть установлена надбавка за интенсивность труда с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за напряженность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность труда и ее размере руководителю муниципального учреждения устанавливается приказом Главного распорядителя бюджетных средств, которому подведомственно учреждение. Решение об установлении надбавки за интенсивность труда и ее размере заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения устанавливается приказом руководителя муниципального учреждения в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения по согласованию с Главным распорядителем бюджетных средств, которому подведомственно учреждение.

Размер надбавки за интенсивность труда, устанавливаемый работнику, не может превышать 200 процентов.

(п. 6.4.7 в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

6.4.9 - 6.4.10. Исключены. - Постановление Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п.

6.4.8. Индексация должностного оклада руководителя учреждения может быть осуществлена одновременно с повышением окладов работников возглавляемого им учреждения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору:

- если в течение года, на который был установлен должностной оклад руководителя, согласно решениям Правительства Республики Саха (Якутия), нормативно-правовым актам

Окружной администрации города Якутска произошло увеличение бюджетных ассигнований на оплату труда работников бюджетной сферы с направлением средств на повышение должностных окладов работников учреждения;

- если изменился перечень ежемесячных выплат к окладам (должностным окладам) и (или) их размеры. Индексация осуществляется только в случае, если решениями Правительства Республики Саха (Якутия), Окружной администрации города Якутска вводятся дополнительные выплаты (либо меняется размер), учитываемые при расчете средней заработной платы работников основного персонала, при этом средний заработок повышается на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления вновь установленных окладов (должностных окладов) и ежемесячных выплат на ранее установленные оклады (должностные оклады).

6.4.9. Премирование руководителя муниципального учреждения производится:

- по результатам работы за определенный период времени;
- единовременно за высокое качество выполнения поставленной перед учреждением задачи;
- в связи с профессиональными праздниками, праздничными датами;
- к юбилейным датам (50 лет, 60 лет, 70 лет).

При привлечении руководителя к уголовной ответственности, выявлении фактов нарушения бюджетного законодательства или нецелевого использования бюджетных средств, стимулирование не производится.

Стимулирование руководителя производится пропорционально отработанному времени за вычетом дней временной нетрудоспособности.

Оказание единовременной материальной помощи производится на лечение, погребение; при стихийных бедствиях; в связи с уходом на пенсию и др. Размер стимулирующей выплаты в связи с уходом на пенсию руководителя учреждения определяется в зависимости от стажа работы в должности руководителя муниципального учреждения.

Размеры фонда стимулирования руководителя муниципального учреждения, порядок его использования устанавливаются локальным актом Главного распорядителя бюджетных средств, которому подведомственно учреждение.

Премирование руководителя муниципального учреждения по результатам работы за определенный период времени осуществляется за счет средств фонда стимулирования учреждения в соответствии с системой оценки личной эффективности.

Размер премирования руководителя муниципального учреждения устанавливается приказом Главного распорядителя бюджетных средств, которому подведомственно учреждение, в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения.

Премирование заместителя руководителя муниципального учреждения по результатам работы за определенный период времени осуществляется за счет средств фонда стимулирования учреждения в соответствии с системой оценки личной эффективности.

Размер премирования заместителя руководителя муниципального учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения.

(п. 6.4.9 в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей),
- за сверхурочную работу,
- работу в ночное время,
- при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за специфику работы,

- за работу не входящую в круг основных обязанностей работников.

7.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

7.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.5. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.6. За ненормированный рабочий день водителям производится выплата за ненормированность рабочего времени в размере до 25 процентов от оклада за фактически отработанное время.

7.7. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на норму часов текущего месяца.

7.8. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, а также оплата сверхурочной работы производится согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

7.9. Размеры компенсационных выплат за специфику работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, указаны в приложении N 8 к настоящему Положению.

8. Порядок и условия премирования работников учреждения

8.1. В целях повышения качества оказываемых услуг, усиления взаимосвязи между размером заработной платы и сложностью, количеством, качеством и результативностью труда каждого работника ежегодно формируется стимулирующий фонд оплаты труда в размере не менее 5 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда.

Объем стимулирующего фонда оплаты труда формируется учреждением по категориям работников с учетом увеличения фонда оплаты труда отдельным категориям работников согласно нормативным правовым актам.

8.2. Стимулирующий фонд оплаты труда - это часть фонда оплаты труда, планируемая на выплаты с целью повышения мотивации качественного труда работников и поощрения за результаты труда.

8.3. Стимулирующий фонд оплаты труда вводится в целях:

- повышения качества предоставляемых населению города образовательных услуг;
- повышения профессионализма и качества выполняемой работы;
- внедрения новых методов и разработок в образовательный процесс,
- использования современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- достижения учащимися (воспитанниками) высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом;
- стабильности и роста качества обучения;
- улучшения научно-методической подготовки педагогических работников;
- повышения качества учебно-воспитательного процесса, в том числе за развитие здорового образа жизни;
- усиления социальной защиты работников образовательных учреждений;
- подъема общественной активности работников;
- роста заинтересованности работников в конечных результатах труда;
- за результативность, качество выполняемых работ по итогам расчетных периодов, устанавливаемых приказом Главного распорядителя бюджетных средств.

8.4. Расходование средств стимулирующего фонда оплаты труда осуществляется на основе Положения о стимулировании, утвержденного органом общественно-государственного управления учреждения Управляющим советом учреждения. Проекты Положений о стимулировании работников разрабатываются на основе примерных положений по распределению стимулирующего фонда оплаты труда в соответствии с приложением N 9 к настоящему Положению.

8.5. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.3. Из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

9.4. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий) выплачиваемой работникам до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9.5. Порядок определения стажа педагогической работы:

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

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, 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 т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о 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 или 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 за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

9.5.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно приложению N 10 к настоящему Положению;
- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном приложением N 11 к настоящему Положению.

**к Положению
об оплате труда работников муниципальных образовательных
учреждений городского округа "город Якутск", утвержденному
постановлением Окружной администрации города Якутска
(в ред. постановления Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п)**

N	Наименование выплат	Размер
I. За специфику работы:		
1	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	До 10 процентов
2	Педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	До 10 процентов
3	Педагогическим работникам, специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	До 10 процентов
4	Учителям общеобразовательных учреждений (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с нерусским языком обучения за часы занятий по русскому языку и литературе	До 8 процентов
5	Преподавателям учреждений среднего профессионального образования (группах, отделениях) с нерусским языком обучения за часы занятий по русскому языку и литературе	До 8 процентов
6	Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений, учреждений среднего профессионального образования (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	До 8 процентов
7	Преподавателям и мастерам производственного обучения среднего профессионального образования за часы работы со студентами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, за каждого студента	До 1,5 процентов
8	Педагогам-психологам, социальным педагогам за работу с детьми из неблагополучных семей и детьми, оказавшимися в социально опасном положении, за каждого ребенка	До 1 процента
9	Учителям, преподающим языки коренных малочисленных народов Севера (эвенский, эвенкийский, чукотский, долганский, юкагирский)	До 10 процентов
10	Уборщикам служебных помещений за уборку туалетов	До 30 процентов
II. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работников		
1	За классное руководство: по модельной методике: - 1 - 4 классов	до 920 рублей
	по отраслевой системе оплаты труда: - 1 - 4 классов	до 10 процентов
	В классах с количеством учащихся менее половины установленной нормы оплата за классное руководство производится в размере 50 процентов	
2	За проверку тетрадей: Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей	до 8 процентов
	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ: - по русскому языку и литературе, родному языку и литературе, математике	до 8 процентов
	- по химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, информатике, технической механике, истории, географии, обществознанию	до 5 процентов
	В классах (группах) с количеством обучающихся менее половины установленной нормы оплата за проверку тетрадей производится в размере 50 процентов. Преподавателям заочной формы обучения (отделений) дополнительная	

	оплата за проверку письменных работ не производится.	
3	Учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения за заведование учебными кабинетами (лабораториями), мастерскими, паспортизированными музеями:	
	- в общеобразовательных учреждениях по модельной методике	до 920 рублей
	- в общеобразовательных учреждениях по отраслевой системе оплаты труда, учреждениях среднего профессионального образования	до 10 процентов
4	За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями (объединениями): - учителям по модельной методике - учителям по отраслевой системе оплаты труда, преподавателям, мастерам производственного обучения	до 460 рублей до 5 процентов
5	Учителям физической культуры за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	до 650 рублей за каждые 3 секции
6	Дворнику, рабочему по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования, лаборанту кабинета химии, уборщику помещений, повару, помощнику воспитателя, подсобному рабочему, машинисту по стирке и ремонту спецодежды (белья), банщику, кухонному рабочему за работу в учреждениях, не имеющих водопровода и канализации	до 5 процентов
7	Рабочему по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования, сторожу (охраннику) за работу в учреждениях, имеющих собственные котельные	до 5 процентов
8	Водителям за отсутствие ремонтной базы	до 30 процентов
9	Помощникам воспитателя за помощь воспитателю	до 30 процентов

к приказу министра образования РС(Я) от 20.г. № 01-08/1563,
согласованное с МФ РС(Я), Минтруда и социального развития РС(Я), МЭР РС(Я)

**Порядок по применению Методики формирования
новой системы оплаты труда и стимулирования
работников пилотных общеобразовательных
учреждений Республики Саха (Якутия)**

1. Общие положения

1.1. Порядок по применению Методики формирования новой системы оплаты труда и стимулирования работников пилотных общеобразовательных учреждений Республики Саха (Якутия) (далее – Порядок) подготовлен в соответствии с постановлением Правительства Республики Саха(Якутия) «О внедрении новой системы оплаты труда в пилотных общеобразовательных учреждениях Республики Саха (Якутия)» (далее постановление Правительства РС(Я)), предназначен для использования руководителями, юридическими и бухгалтерскими службами образовательных учреждений при применении системы оплаты труда, установленной вышеназванным постановлением.

1.2. Порядок применяется при определении заработной платы работников общеобразовательных учреждений, участвующих в пилотном проекте по введению новой системы оплаты труда, по перечню, установленному приказом Министерства образования Республики Саха(Якутия).

1.3. Настоящие условия оплаты труда работников общеобразовательных учреждений (далее - учреждений) разработаны в связи с введением новых принципов формирования должностных окладов, доплат и надбавок, отличных от основанных на нормах Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений.

1.4. Оплата труда работников общеобразовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работником.

2. Порядок оплаты труда работников общеобразовательного учреждения

2.1. Руководитель общеобразовательного учреждения производит распределение общего фонда оплаты труда учреждения, исходя из условий предусмотренных Методикой формирования новой системы оплаты труда и стимулирования работников, утвержденной постановлением Правительства РС(Я) .

2.2. Фонд оплаты труда общеобразовательного образовательного учреждения распределяется с учетом следующих обязательных параметров в соответствии со схемой согласно приложению №1 к настоящему Порядку:

- удельный вес стимулирующей части фонда оплаты труда составляет не менее 10 процентов общего фонда учреждения;

- соотношение фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, (ФОТу) и суммы фондов прочего педагогического персонала (ФОТпп), административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала (ФОТ ауп, ууп, моп) составляет 70:30. На время переходного (адаптационного) периода для общеобразовательных учреждений, находящихся в нетиповых зданиях (приспособленных зданиях,) допускается применение иного соотношения, но не ниже 60:40. При этом фонд оплаты труда для прочего педагогического, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год;

- соотношение общей и специальной частей базового фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, составляет 70:30.

2.3. При распределении фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях отдельно выделяется:

- фонд оплаты труда работников пришкольных интернатов;
- фонд оплаты труда учителей, ведущих занятия с учащимися на дому;

- фонд выплат за условия проживания в учреждениях, расположенных в сельской местности и (или) в арктических улусах,
- фонд оплаты труда работников, обслуживающих бассейны;
- фонд оплаты труда работников, обслуживающих собственные котельные;

Объем средств формируется с учетом размеров доплат и порядка их выплаты, установленных постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) «Об оплате труда работников организаций бюджетной сферы Республики Саха (Якутия)» (приложение №2), распоряжением Правительства Республики Саха(Якутия) от 01.01.2001 №72-р «Об утверждении Инструкции об оплате труда работников республиканских и улусных (городских) государственных учреждений бюджетной сферы Республики Саха(Якутия) (пункты 3.5-3,9), а также пунктом 3.3.3 настоящего Порядка.

2.4. После распределения фонда оплаты труда руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда.

В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда на выплату должностных окладов, а также обязательных доплат и надбавок, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.4.1. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности, обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно в пределах объема средств, рассчитанного по нормативу.

2.4.2. За счет средств, специальной части оплаты труда педагогического персонала, осуществляющих учебный процесс, производится выплата:

- повышающих коэффициентов за приоритетность предмета, квалификационную категорию педагога;
- доплат компенсационного характера за работу с неблагоприятными условиями труда;
- компенсационных доплат за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работников (проверка тетрадей, классное руководство и т. д.);
- надбавок за непрерывный стаж работы по специальности.

2.5. Система стимулирующих выплат обеспечивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда и включает:

- обязательные стимулирующие выплаты за наличие ученой степени кандидата и доктора наук, почетных званий, профессиональных знаков отличия;
- выплаты за работу в учреждениях, являющихся экспериментальными площадками федерального и республиканского значения;
- стимулирующие выплаты за результаты труда;

2.6. Размеры и виды надбавок, премий и других стимулирующих выплат определяются Управляющим советом учреждения по представлению руководителя, закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения. При определении размера надбавок, порядка и условий их применения учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

2.7. Руководитель учреждения в обязательном порядке применяет доплаты компенсационного характера за работу с неблагоприятными условиями труда, надбавки за непрерывный стаж работы по специальности и обязательные стимулирующие выплаты за наличие ученой степени кандидата и доктора наук, почетных званий, профессиональных знаков отличия в размерах, установленных настоящим Порядком в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Саха(Якутия).

2.8. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

3. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

3.1. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из оклада, ежемесячных доплат, надбавок, стимулирующих выплат по результатам работы. Работникам может производиться выплата материальной помощи.

3.2. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$O = C_{\text{ш}} \times Y \times K_{\text{гр}} \times \Pi \times (K_{\text{пр}} + K_{\text{кв}} - 1), \text{ где}$$

O - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

$C_{\text{ш}}$ - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Y - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

$K_{\text{гр}}$ - коэффициент деления на группы;

Π - количество часов по предмету фактически в месяц в каждом классе;

$K_{\text{пр}}$ - повышающий коэффициент за приоритетность предмета;

$K_{\text{кв}}$ - повышающий коэффициент за квалификационную категорию

3.3 Сумма доплат рассчитывается по следующей формуле:

, где

D - сумма доплат;

O - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

в - доплаты, установленные в процентном выражении;

а - доплаты, установленные в абсолютной сумме

3.4. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗП = (O + D) \times PP + C_k$$

ЗП - базовая заработная плата педагога;

O - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

D - сумма доплаты;

PP - выплаты по районному регулированию;

C_k - доплата за педагогический стаж работы;

3.2.1. Расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (стоимость 1 ученико-часа) определяется по следующей формуле:

$$C_{\text{ш}} = \frac{\Phi_{\text{от}} \times 245}{(a_1 \epsilon_1 + a_2 \epsilon_2 + \dots + a_{11} \epsilon_{11}) \times 365}, \text{ где}$$

$C_{\text{ш}}$ - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

a_1 - количество учащихся в первых классах и т. д.;

ϵ_1 - количество часов за год по учебному плану в первых классах и т. д.;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в календарном году.

Максимальная учебная нагрузка не может превышать норм, установленных санитарными правилами и нормами.

В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую образовательным учреждением при исчислении заработной платы, а соответственно и в стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) входит аудиторная и отдельные виды неаудиторной занятости.

Стоимость одного ученико-часа рассчитывается 1 раз в год по состоянию на 1 сентября.

3.2.2. Повышающий коэффициент за приоритетность предмета устанавливается в следующих размерах:

1-я группа - 1,15;

2-я группа - 1,10;

3-я группа - 1,00.

Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет необходимость приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы и учебного плана. При этом количество предметов, отнесенных к 1 группе, не может превышать 25 процентов общего количества предметов, отнесенных ко 2 группе, - не более 10 процентов. При отнесении предметов к группам по приоритетности и определении общего количества предметов преподавание в каждом из I - IV классов считается как отдельный предмет.

3.2.3. Повышающий коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

1,25 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,15 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,10 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию.

3.2.4. Коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении по отдельным предметам (технология, физическая культура, информатика, иностранный язык, якутский язык в школах с русским языком обучения, русский язык в школах с якутским языком обучения) устанавливается в следующих размерах:

1 – если класс не делится на группы;

2 - при количестве учащихся в группах до 7 человек в сельских населенных пунктах и до 13 человек – в городах;

1,78 - при количестве учащихся в группах 8 человек в сельских населенных пунктах и 14 человек – в городах;

1,67 – при количестве учащихся 15 человек – в городах;

1,56 – при количестве учащихся в группах 9 в сельских населенных пунктах и 16 – в городах;

1,5 – при количестве учащихся в группах от 10 и выше в сельских населенных пунктах и от 17 и выше – в городах;

3.2.5. Повышающий коэффициент при обучении в коррекционных классах в общеобразовательных учреждениях:

При нормативной наполняемости 25 учащихся – 2,0

20 учащихся – 1,6

14 учащихся – 1,1

12 учащихся – 1,0

3.3. Педагогическим работникам выплачиваются доплаты, надбавки компенсационного и стимулирующего характера:

3.3.1. Доплата за работу с неблагоприятными условиями труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

До принятия Правительством Российской Федерации соответствующих нормативных правовых актов доплаты за работу с неблагоприятными условиями труда устанавливаются в соответствии с Перечнем, утвержденным приказом Гособразования СССР «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений Гособразования СССР», в размере:

- с тяжелыми и вредными условиями труда - до 12 процентов оклада;

- с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 24 процентов оклада.

Конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности работы в неблагоприятных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест.

3.3.2. Компенсационные доплаты за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, в следующих размерах:

Наименование доплаты	руб. в месяц
за классное руководство	750
за заведование учебными кабинетами	500
- за заведование учебными мастерскими	550
- при наличии комбинированной	800
за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	550
за заведование пришкольным участком	550
заведование методическими объединениями	450
за изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий	200
за работу с родителями	200

Работникам также производится доплата за проверку письменных работ:

- по русскому языку и литературе, родному языку и литературе, по математике, учителям начальных классов – 15 процентов оклада;

по химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, географии, информатике, истории, обществоведению – 10 процентов оклада.

Компенсационная доплата в размере 15% устанавливается:

- учителям русского языка и литературы в классах с нерусским языком обучения;
- учителям якутского языка и литературы в классах с русским языком обучения;

3.3.3. Доплаты специалистам учреждений, расположенных в сельской местности и (или) в арктических улусах, устанавливаются в следующих размерах:

- за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, – 435 рублей;
- за работу в учреждениях, расположенных в арктических улусах, - 168 рублей.

Выплата доплат производится в порядке, установленном постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) «Об оплате труда работников организаций бюджетной сферы Республики Саха(Якутия)» (приложение №2), распоряжением Правительства Республики Саха(Якутия) от 01.01.2001 №72-р «Об утверждении Инструкции об оплате труда работников республиканских и улусных (городских) государственных учреждений бюджетной сферы Республики Саха(Якутия) (пункты 3.5-3.9).

3.3.4. Надбавки за непрерывный стаж работы по специальности. Выплата надбавок производится в размерах, установленных Законом Республики Саха(Якутия) от 01.01.2001 3 №67-1 «Об учителе» (в редакции от 01.01.2001).

3.3.5. Обязательные стимулирующие выплаты за наличие ученой степени кандидата и доктора наук, почетных званий, профессиональных знаков отличия в следующих размерах:

Наименование выплаты	руб. в месяц
за профессиональные знаки отличия Российской Федерации и Республики Саха(Якутия)	320
за почетные звания Российской Федерации и Республики Саха(Якутия)	690
за ученую степень:	520
кандидата наук	1 200
доктора наук	

3.3.6. За работу в учреждениях, являющихся экспериментальными площадками федерального и республиканского значения, производятся дополнительные выплаты за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3.8. Педагогическим работникам также производятся стимулирующие выплаты по результатам труда в порядке, определяемом Положением о стимулирующей части оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (приложение 2 к порядку)

3.4. В тех случаях, когда размер оплаты труда того или иного работника в соответствии с вводимыми с 1.09.2008 года новыми условиями (НСОТ) оказывается ниже действовавшего по Единой тарифной сетке по оплате труда работников республиканских государственных учреждений (ЕТС) по состоянию на 01.01.2008 г, выплачивается соответствующая разница в заработной плате - персонифицированная доплата.

3.5 Персонифицированная доплата выплачивается в случае снижения заработной платы, связанного с введением новых условий оплаты труда в соответствии с постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 01.01.2001 N 197, при одной и той же установленной норме рабочего времени. Например, учебная нагрузка учителя по ЕТС составляла 25 часов, по НСОТ учебная нагрузка установлена в количестве 18 часов. В данном случае персонифицированная доплата выплачивается в случае снижения заработной платы при учебной нагрузке 18 часов.

3.6. При расчете размера персонифицированной доплаты не должны учитываться единовременные выплаты (единовременные премии, единовременная материальная помощь и др.).

3.7. Размер персонифицированной доплаты равен разности суммы начисленной месячной заработной платы по Единой тарифной сетке по оплате труда конкретного работника общеобразовательного учреждения по состоянию на 1.01.2008г. и суммы начисленной месячной заработной платы по НСОТ.

3.8. Выплата персонифицированной доплаты осуществляется ежемесячно до установления работнику размера оплаты труда, превышающей сумму начисленной среднемесячной заработной платы по ЕТС.

3.9. В случаях, не оговоренных настоящим Порядком, оплата труда педагогических работников производится в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4. Оплата труда руководителя.

4.1. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения, группы оплаты труда и квалификационной категории по следующей формуле:

$$ЗПр = ЗПспр \times K \times РР, \text{ где}$$

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПспр - средняя заработная плата педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс в данном учреждении (без учета выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, выплат по районному регулированию);

K - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

I группа	2,00
II группа	1,75
III группа	1,50
IV группа	1,25

РР – выплаты по районному регулированию

Отнесение к группам по оплате труда производится органом управления образованием в соответствии с приказом Государственного комитета Российской Федерации по высшему образованию и Министерства образования Российской Федерации /1268.

4.2. Руководителю производятся стимулирующие выплаты из централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений в порядке, установленном нормативным правовым актом органа местного самоуправления, разработанного на основе Примерного положения о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений

5. Оплата труда других категорий работников общеобразовательного учреждения

5.1. Для оплаты труда административно-управленческого персонала (за исключением руководителя учреждения), прочего педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, а также учителей, осуществляющих обучение на дому применяются условия оплаты труда, установленные постановлением Правительства Республики Саха(Якутия) «Об оплате труда работников организаций бюджетной сферы».

5.2. Заместителям директора по УВР, ВР, НМР может быть установлена заработная плата ниже на 15-20% от заработной платы руководителя образовательного учреждения.

5.3. Рекомендовать муниципальным образованиям стимулировать (за сложность и напряженность) работников бухгалтерии пилотных школ, внедряющих новую систему оплаты труда

6. Заключительные положения

Заработная плата руководителя, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала учреждения не может быть менее минимального размера оплаты труда, базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), установленных Правительством Российской Федерации для соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.



**Примерное Положение
о стимулирующей части оплаты труда педагогических работников
общеобразовательного учреждения**

1. Общие положения

1.1. Положение является локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения, регулирующим порядок распределения стимулирующей части оплаты труда педагогических работников.

1.2. Положение разработано в целях регламентации доплат из стимулирующей части Фонда оплаты труда в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) «Об образовании», с Уставом образовательного учреждения.

1.3. Фонд стимулирования работников образовательного учреждения формируется на основе фиксированной стимулирующей части фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда, неиспользованного премиального фонда предыдущего премиального периода, средств, высвобождаемых в результате оптимизации штатного расписания учреждения, привлеченных внебюджетных средств.

1.4. Цель стимулирования – повышение качества оказания образовательных услуг в учреждении, обеспечение зависимости оплаты труда от конечных результатов работы.

1.5. Стимулирующая часть заработной платы распределяется Управляющим советом учреждения.

1.6. Стимулирующая часть Фонда оплаты труда учреждения делится на две части:

§ выплаты за научную степень, звание, инновационную, экспериментальную деятельность педагогическим работникам – распределяются директором общеобразовательного учреждения;

§ выплаты за качественные показатели труда – распределяются Управляющим советом общеобразовательного учреждения

1.7. Для оценки качества работы формируются группы педагогических и других категорий работников с одинаковым объемом функциональных обязанностей. Для каждой группы определяются свои показатели.

1.8. Фонд стимулирования делится в процентном соотношении по группам работников. На основании оценки качества работы по итогам периода по каждой группе работников устанавливается размер премии в зависимости от количества набранных баллов.

2. Регламент распределения Управляющим советом общеобразовательного учреждения стимулирующей части заработной платы

2.1. Администрация учреждения готовит объективные показатели по каждому педагогическому работнику на основе результатов обучающихся за предыдущую учебную четверть, учебный год (академические, социализации).

2.2. Родительский комитет готовит рейтинг педагогических работников по итогам опроса родителей.

2.3. Ученический совет готовит рейтинг педагогических работников по итогам опроса обучающихся.

2.4. Администрация учреждения распределяет педагогических работников по группам качества работы в зависимости от набранных баллов.

2.5. Персональные стимулирующие надбавки утверждаются на заседании Управляющего совета в начале учебной четверти по представлению администрации учреждения, председателя родительского комитета, ученического совета. Решение комиссии принимается протоколом, на основании протокола руководитель общеобразовательного учреждения издает приказ.

2.6. Стимулирующие надбавки могут быть отменены или изменены за:

- нарушение трудовой дисциплины, нарушение устава образовательного учреждения, правил внутреннего распорядка;
- за недобросовестное отношение к работе, невнимательное отношение к обучающимся;
- неправильное ведение документации;
- обоснованную жалобу обучающихся или их родителей.

2.7. Настоящее положение принимается Управляющим советом общеобразовательного учреждения, утверждается директором общеобразовательного учреждения.

Показатели оценки качества деятельности работников общеобразовательного учреждения

Педагогические работники:

Динамика учебных достижений

Средний балл ЕГЭ, итоговой аттестации 9-х классов, результатов независимых тестирований
Качество обученности (динамика учебных достижений обучающихся по четвертям, по итогам года)
Коэффициент результативности участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях

Социализация обучающихся

Средний балл тестирования на региональном уровне, определяющего ключевые компетентности.

- Доля обучающихся, занимающихся поисково-исследовательской, проектной деятельностью.

- Средний балл школьного мониторинга, определяющего ключевые компетентности
- Средний балл республиканского мониторинга воспитанности обучающихся
- Отсутствие и конструктивное решение конфликтных ситуаций в классном коллективе.
- Доля обучающихся, имеющих индивидуальный учебный план
- Доля учащихся, участвующих в органах самоуправления и общественных организациях
- Доля обучающихся, получивших начальное профессиональное образование в школе
- Доля выпускников, продолжающих обучение после окончания школы в учреждениях профессионального образования.

- Доля выпускников, трудоустроившихся после окончания школы

Оценка со стороны родителей (данные анкетирования)

- Создание социально-психологического климата в классном коллективе.
- Индивидуально-ориентированный подхода к обучающимся, уважение личности обучающихся

- Знание и умение доступно объяснять предмет
- Объективность в выставлении отметки
- Тактичность и доброта
- Требовательность

Оценка со стороны обучающихся (данные анкетирования)

- Индивидуально-ориентированный подхода к обучающимся, уважение личности обучающихся

- Знание и умение доступно объяснять предмет
- Объективность в выставлении отметки
- Тактичность и доброта
- Требовательность

Заместители директора по УВР, НМР, ВР:

- Организация предпрофильной подготовки и профильного обучения
- Выполнение плана работы, плана внутришкольного контроля, объективность в осуществлении внутришкольного контроля

- Выполнение учебного плана
- Уровень проведения научно-методической работы (семинары, педсоветы)
- Уровень проведения промежуточной и итоговой аттестации обучающихся
- Уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса
- Сохранение контингента обучающихся
- Уровень организации аттестации педагогических работников
- Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
- Индивидуально-ориентированный подхода к педагогам, уважение их личности
- Требовательность
- Тактичность

Заместитель директора по АХЧ:

- Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
- Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности
- Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ

Педагог-психолог, социальный педагог:

- Проведение психолого-педагогического мониторинга
- Ведение базы данных обучающихся, их семьи
- Результативность коррекционно - развивающей работы с обучающимися

Работники бухгалтерии:

- Своевременное и качественное предоставление отчетности
- Своевременная подготовка экономических расчетов
- Качественное ведение документации

Библиотекарь:

- Уровень читательской активности обучающихся
- Совместная деятельность с учителями по пропаганде чтения как формы культурного досуга, проведение библиотечных уроков
- Участие в общешкольных и районных мероприятиях
- Оформление тематических выставок
- Выполнение плана работы
- Применение информационных технологий

Водитель:

- Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
- Обеспечение безопасности перевозки обучающихся
- Отсутствие ДТП, замечаний

Обслуживающий персонал:

- Содержание доверенного участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
- Проведение генеральных уборок

Примерное положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) «Об образовании» в целях усиления материальной заинтересованности руководителей образовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного выполнения должностных обязанностей.

1.2. Премирование руководителей учреждений производится из средств централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений, сформированного органом управления образованием

1.3. Фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений формируется органом местного самоуправления (учредитель общеобразовательного учреждения) за счет централизации части ФОТ из расчета 100 тысяч рублей в год на одного руководителя общеобразовательного учреждения.

1.4. Стимулирующая часть заработной платы руководителей общеобразовательных учреждений распределяется общественным советом муниципального управления образованием ежеквартально (или ежемесячно) на основе аналитической информации о показателях деятельности учреждений.

1.5. Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному руководителю учреждения, максимальным пределом не ограничиваются.

1.6. Общественный совет муниципального управления образованием утверждает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов. Решение оформляется протоколом, на основании которого начальник управления образованием издает приказ о премировании.

2. Показатели руководителей общеобразовательных учреждений

2.1. Обеспечение доступности и качества общего образования:

- Наличие в школе различных форм получения образования (по уставу) и доля получающих образование по иным, кроме очной, формам, в том числе организация обучения детей с отклонениями в развитии.
- Реализация в школе предпрофильной подготовки, профильного и дуального обучения;
- Доля детей, обучающихся по индивидуальным учебным планам
- Сохранение контингента обучающихся. Доля обучающихся, не получивших в школе полного общего среднего образования.
- Доля обучающихся в профильных классах в общей численности учащихся III ступени.
- Наличие дополнительного образования, организация различных форм внеклассной и внешкольной работы.
- Обеспечение сетевого взаимодействия и сетевого образования по различным образовательным программам.
- Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков.
- Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах.

2.2. Эффективное использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в образовательном процессе

- Общее количество и виды современных педагогических технологий, используемых в учебном процессе ОУ;
- Доля педагогов, использующих конкретные педагогические технологии по предметам, в том числе компьютерные и интернет-технологии;
- Доля педагогов, работающих по инновационным программам и участвующих в экспериментальной работе.

- Оснащенность компьютерной техникой (количество учащихся на персональный компьютер), наличие в школе локальной сети.
- Наличие школьной медиатеки.
- Наличие лицензионных программ автоматизации процессов управления.

2.3. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса

- Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);
- Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т. д.);
- Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т. д.)
- Обеспечение выполнения требований пожарной электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта
- Эстетические условия: оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.

2.4. Кадровые ресурсы учреждения:

- Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав.
- Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.
- Развитие педагогического творчества(участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях).
- Доля педагогов, имеющих научную степень.

2.5. Эффективность управленческой деятельности:

- Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих, попечительских советов и др.).
- Наличие доступной и открытой информации о ситуации в школе (школьная пресса, сайт или страничка в интернете, ежегодные публичные доклады школы перед населением и др.).
- Продуктивность реализации программы развития учреждения и соответствие программы приоритетным направлениям развития системы Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), учет в Программе развития учреждения социо-экономического, - культурного положения населенного пункта.
- Ведение мониторинга учебно-воспитательного процесса и принятие на основе анализа управленческих решений
- Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);
- Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;
- Объемы привлечения внебюджетных средств;
- Повышение заработной платы работников;
- Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней.

2.6. Сохранение здоровья учащихся в учреждении:

- Наличие целостной системы формирования культуры здоровья обучающихся, воспитанников.
- Организация обеспечения учащихся горячим питанием.
- Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т. п.);
- Ведение мониторинга здоровья.
- Отсутствие отрицательной динамики состояния здоровья обучающихся.

2.7. Результативность обучения и воспитания в учреждении:

- Разработанность показателей качества образования для данного ОУ (что для ОУ означает качество, результат). Отражение компетентностного подхода в показателях.
- Средний балл показателей успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования);
- Достижения обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;

- Доля призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;
- Доля выпускников 11 классов, награжденных медалями;
- Доля выпускников, продолжающих обучение после окончания школы (в высших, средних специальных учебных заведениях, в системе начального профессионального образования);
- Доля выпускников, трудоустроившихся после окончания школы;
- Доля второгодников;
- Динамика правонарушений (таблица с пофамильным списком с указанием характера правонарушения)
- Низкий по сравнению с региональным процент обучающихся в возрасте до 15 лет не получивших основного общего образования в данном образовательном учреждении.
- Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися.

2.8. Стимулирование, не связанное с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков и подготовку к ним. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: проведение консультаций и дополнительных занятий с учащимися, техника безопасности, работа с родителями, обеспечение охраны жизни и здоровья учащихся в период образовательного процесса.

Продолжительность отпуска работников

№ п/п	Наименование должности	Ежегодный основной оплачиваемый отпуск (в кал.днях)	За работу в районах Крайнего Севера (в кал.днях)	За ненормируемый режим рабочего времени (в кал.днях)	Всего (в кал.днях)
1.	Директор	56	24	3	83
2.	Заместители директора, деятельность которых связана с руководством образовательного процесса или методической работой	56	24		80
3.	Заведующий хозяйственной части	28	24	12	64
4.	Учитель	56	24		80
5.	Педагог-психолог	56	24		80
6.	Педагог дополнительного образования	56	24		80
7.	Педагог-организатор	56	24		80
8.	Педагог- библиотекарь	56	24		80
9.	Социальный педагог	56	24		80
10.	Специалист по кадрам	28	24	6	58
11.	Секретарь	28	24		52
12.	Техник-программист	28	24		52
13.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	28	24		52
14.	Дворник	28	24		52
15.	Сторож	28	24		52
16.	Сторож служебных помещений	28	24		52

Трудовой договор № _____

г. Якутск
(город, населенный пункт)

«__» _____ 20__ г.

Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение «Начальная общеобразовательная школа №36 «Надежда» городского округа «Город Якутск», именуемое в дальнейшем Работодатель, в лице директора Демидович Галины Николаевны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и _____, именуемый (ая) в дальнейшем Работник, с другой стороны, далее совместно именуемые Стороны, заключили настоящий трудовой договор:

І. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по

(наименование должности, профессии или

специальности с указанием квалификации)

а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору)

2. Работник принимается на работу:

МОБУ НОШ №36 «Надежда» г. Якутск, ул. П.Алексеева 75/1.

(полное наименование МОУ с указанием его местонахождения)

3. Работа у работодателя является для работника:

(основной или по совместительству)

4. Настоящий трудовой договор заключается на:

(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации)

5. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «__» _____ 20__ г.

6. Работник подчиняется непосредственно _____.

7. Дата начала работы «__» _____ 20__ г.

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

9. Работнику установлены следующие условия труда на рабочем месте:

- _____ (указать класс, подкласс условий труда)

Условия труда на рабочем месте соответствуют требованиям действующего законодательства Российской Федерации в сфере охраны труда с учетом специфики трудовых функций Работника.

ІІ. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;

- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
 - д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников;
 - е) вносить предложения по совершенствованию образовательного процесса в образовательном учреждении.
 - ж) участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательной организации, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы.
 - з) обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса.
 - и) осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими).
 - к) принимать необходимые меры и незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя..
- пункты для учителей: (- Осуществлять обучение и воспитание обучающихся с учетом их психолого-физиологических особенностей и специфики преподаваемого предмета, способствовать формированию общей культуры личности, социализации, осознанного выбора и освоения образовательных программ, используя разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках федеральных государственных образовательных стандартов, современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.
- Обоснованно выбирать программы и учебно-методическое обеспечение, включая цифровые образовательные ресурсы.
 - Проводить учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий и методик обучения.
 - Планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с образовательной программой образовательной организации, разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивать ее выполнение, организуя и поддерживая разнообразные виды деятельности обучающихся, ориентируясь на личность обучающегося, развитие его мотивации, познавательных интересов, способностей, организовывать самостоятельную деятельность обучающихся, в том числе исследовательскую, реализовывать проблемное обучение, осуществлять связь обучения по предмету (курсу, программе) с практикой, обсуждать с обучающимися актуальные события современности.
 - Обеспечивать достижение и подтверждение обучающимися уровней образования (образовательных цензов).
 - Оценивать эффективность и результаты обучения обучающихся по предмету (курсу, программе), учитывая освоение знаний, овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса обучающихся, используя компьютерные технологии, в т.ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности.
 - Соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся.
 - Осуществлять контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся).

III. Права и обязанности работодателя

11. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке,

установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

- а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;
- б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку)

_____.

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы(указать)

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ в связи _____.
(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный)предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены _____.

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать):

VII. Иные условия трудового договора

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну(государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

26. Иные условия трудового договора _____.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора(за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Х. Заключительные положения

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику».

Адреса и реквизиты сторон

Работодатель: _____,
адрес местонахождения: _____,
ИНН _____, КПП _____, р/с _____
в _____, БИК _____.
Работник: _____,
паспорт: серия _____ номер _____, выдан _____
_____ " _____ г., код подразделения _____,
зарегистрирован(а) по адресу: _____.

Подписи сторон:

РАБОТОДАТЕЛЬ	РАБОТНИК
_____ (полное наименование) Адрес (место нахождения) _____ _____ _____ _____ ИНН _____ _____ (должность) (подпись) (ф.и.о.)	_____ (ф.и.о.) Адрес места жительства _____ _____ Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность) _____ _____ серия _____ № _____ кем выдан _____ дата выдачи " _____ " _____ г. _____ (подпись)

М.П.

Экземпляр трудового договора Работником получен: «___» _____ г.
_____/_____/

Выплаты стимулирующего характера заместителя директора по УВР

	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балльный коэффициент показателя	Результаты с полным пояснением	Периодичность	Размер выплаты
1	Показатель 1. Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-исследовательской работе.				
1.1.	Наличие пополняемого банка (методических копилек) инновационных идей и технологий	3,5			
1.2.	Создание методических пособий (рекомендации), дидактического материала для использования на уровне школы:	3,5			
	- пособия (рекомендации)	2,0			
	- дидактический материал	1,5			
1.3.	Оформление кабинета	3,5			
1.4.	Количество выступлений, открытых уроков подготовленных на различных профессиональных конкурсах, форумах, семинарах, конференциях и т.п.:	3,5			
	- школьных	0,5			
	- городских	1,5			
	- республиканских	1,5			
1.5.	Участие в педагогическом, методическом совете школы	3,5			
	- выступал с тематическим докладом	0,5			
	- творческим отчетом	0,5			
	- проводил открытые уроки	0,5			
	- руководство Методическим советом по блокам	1			
	- общее руководство Методсоветом	1			
1.6.	Количество посещенных уроков:	3,5			
	1-2 урока	2			
	3-4 урока	3			
	5 уроков	3,5			
1.7.	Замена отсутствующего учителя	3,5			
1.8.	Наличие авторских публикаций в научных или педагогических издательствах, в т.ч. в сети Интернет.	3,5			
	в газете, журнале	1			
	- в сборнике	1,0			
	- на сайте	1,5			
1.9.	Аттестация учителей:	3,5			
	- на СЗД				
	- на первую квалификационную категорию				
	- на высшую квалификационную категорию				
1.10	Наличие индивидуального плана (траекторий) профессионального развития учителя	3,5			
1.11	Наличие портфолио учителя, в т. ч. в электронном виде	3,5			
1.12	Повышение квалификации учителей	3,5			
	- повышение квалификации (по применению образовательных технологий, проблемного обучения, проектной деятельности, исследовательской деятельности, развивающего обучения и др.)				
1.13	Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах различного уровня:	3,5			

	• городского уровня	1,0			
	• республиканского уровня, Всероссийского уровня	2,5			
1.14	Применение педагогическим работником дистанционного обучения для осуществления учебно-воспитательного процесса.	3,5			
1.15	Наличие портфолио учеников	3,5			
1.16	Наличие действующей программы по организации работы с одаренными детьми на уроке	3,5			
1.17	Участие школьников в предметных олимпиадах:	3,5			
	• школьного уровня	0,5			
	• городского уровня	1,0			
	• республиканского, Всероссийского уровня	2,0			
1.18	Создание или использование учебно-методических материалов, позволяющих учащимся выбирать уровень освоения учебной программы (дифференциация)	3,5			
1.19	Регулярное использование ИКТ (информационно-коммуникационные технологии), мультимедийных средств при организации учебного процесса	3,5			
1.20	Разработка программ, тестовых заданий, медиапособий, презентаций.	3,5			
2	Показатель 2: ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ РАБОТА				
2.1.	Охват учащихся дополнительным образованием (школьным и внешкольным):	3,5			
	норма (80 % от общей численности человек в классе)	2,0			
	ниже нормы (ниже 60% от общей численности человек в классе)	0,5			
	выше нормы (выше 80% от общей численности человек в классе)	3,5			
2.2.	Участие учащихся класса в общешкольных, внешкольных мероприятиях	3,5			
	норма (80 % от общей численности человек в классе)	2,0			
	ниже нормы (ниже 60% от общей численности человек в классе)	0,5			
	выше нормы (выше 80% от общей численности человек в классе)	3,5			
2.3.	Участие класса в городских, республиканских, всероссийских месячниках, акциях, мероприятиях, конкурсах по внешкольной деятельности	3,5			
	наличие призовых мест (1 место)	2,0.			
	наличие призовых мест (2,3 место)	1,5.			
2.4.	Участие учащихся в научно-практической конференции	3,5			
	*школьный уровень	0,5			
	- наличие призовых мест (1,2,3 место)				
	*городской уровень	1,0			
	- наличие призовых мест (1,2,3 место)				
	*республиканский, всероссийский, международный уровень	2,0			
	- наличие призовых мест (1,2,3 место)				
2.5.	Разработка авторской программы по воспитательной работе	3,5			
	в классе	0,5			
	в детском объединении	1,0			
	школы	2,5			
2.6.	Ведение кружков	3,5			
	в классе	1,5			
	в школе	2,0			
2,7	Работа в оздоровительном лагере "Бинго"	3,5			
2,8	Уровень исполнительской дисциплины. Своевременность сдачи отчетности.	3,5			
2.9	Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями, за пределами рабочего времени	3,5			
30	Классное руководство	3,5			

**Выплаты стимулирующего характера
учителю начальных классов и учителям предметникам**

	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балльный коэффициент показателя	Результаты с полным пояснением	Периодичность	Размеры выплаты
1	Показатель 1. Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-исследовательской работе.				
1.1.	Наличие пополняемого банка (методических копилек) инновационных идей и технологий	3,5			
1.2.	Создание методических пособий (рекомендации), дидактического материала для использования на уровне школы:	3,5			
	- пособия (рекомендации)	2,0			
	- дидактический материал	1,5			
1.3.	Оформление кабинета	3,5			
1.4.	Количество выступлений, открытых уроков подготовленных на различных профессиональных конкурсах, форумах, семинарах, конференциях и т.п.:	3,5			
	- школьных	0,5			
	- городских	1,5			
	- республиканских	1,5			
1.5.	Участие в педагогическом, методическом совете школы	3,5			
	- выступал с тематическим докладом	0,5			
	- творческим отчетом	0,5			
	- проводил открытые уроки	0,5			
	- руководство Методическим советом по блокам	1			
	- общее руководство Методсоветом	1			
1.6.	Количество посещенных уроков:	3,5			
	1-2 урока	2			
	3-4 урока	3			
	5 уроков	3,5			
1.7.	Замена отсутствующего учителя	3,5			
1.8.	Наличие авторских публикаций в научных или педагогических издательствах, в т.ч. в сети Интернет.	3,5			
	в газете, журнале	1			
	- в сборнике	1,0			
	- на сайте	1,5			
1.9.	Аттестация учителей:	3,5			
	- на СЗД				
	- на первую квалификационную категорию				
	- на высшую квалификационную категорию				
1.10	Наличие индивидуального плана (траекторий) профессионального развития учителя	3,5			
1.11	Наличие портфолио учителя, в т. ч. в электронном виде	3,5			
1.12	Повышение квалификации учителей	3,5			
	- повышение квалификации (по применению образовательных технологий, проблемного обучения, проектной деятельности, исследовательской деятельности, развивающего обучения и др.)				

1.13	Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах различного уровня:	3,5			
	• городского уровня	1,0			
	• республиканского уровня, Всероссийского уровня	2,5			
1.14	Применение педагогическим работником дистанционного обучения для осуществления учебно-воспитательного процесса.	3,5			
1.15	Наличие портфолио учеников	3,5			
1.16	Наличие действующей программы по организации работы с одаренными детьми на уроке	3,5			
1.17	Участие школьников в предметных олимпиадах:	3,5			
	• школьного уровня	0,5			
	• городского уровня	1,0			
	• республиканского, Всероссийского уровня	2,0			
1.18	Создание или использование учебно-методических материалов, позволяющих учащимся выбирать уровень освоения учебной программы (дифференциация)	3,5			
1.19	Регулярное использование ИКТ (информационно-коммуникационные технологии), мультимедийных средств при организации учебного процесса	3,5			
1.20	Разработка программ, тестовых заданий, медиапособий, презентаций.	3,5			
2	Показатель 2: ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ РАБОТА				
2.1.	Охват учащихся дополнительным образованием (школьным и внешкольным):	3,5			
	норма (80 % от общей численности человек в классе)	2,0			
	ниже нормы (ниже 60% от общей численности человек в классе)	0,5			
	выше нормы (выше 80% от общей численности человек в классе)	3,5			
2.2.	Участие учащихся класса в общешкольных, внешкольных мероприятиях	3,5			
	норма (80 % от общей численности человек в классе)	2,0			
	ниже нормы (ниже 60% от общей численности человек в классе)	0,5			
	выше нормы (выше 80% от общей численности человек в классе)	3,5			
2.3.	Участие класса в городских, республиканских, всероссийских месячниках, акциях, мероприятиях, конкурсах по внешкольной деятельности	3,5			
	наличие призовых мест (1 место)	2,0.			
	наличие призовых мест (2,3 место)	1,5.			
2.4.	Участие учащихся в научно-практической конференции	3,5			
	*школьный уровень	0,5			
	- наличие призовых мест (1,2,3 место)				
	*городской уровень	1,0			
	- наличие призовых мест (1,2,3 место)				
	*республиканский, всероссийский, международный уровень	2,0			
	- наличие призовых мест (1,2,3 место)				
2.5.	Разработка авторской программы по воспитательной работе	3,5			
	в классе	0,5			
	в детском объединении	1,0			
	школы	2,5			
2.6.	Ведение кружков	3,5			
	в классе	1,5			
	в школе	2,0			
2,7	Работа в оздоровительном лагере "Бинго"	3,5			
2,8	Уровень исполнительской дисциплины. Своевременность сдачи отчетности.	3,5			
2,9	Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями, за пределами рабочего времени	3,5			
30	Классное руководство	3,5			

Выплаты стимулирующего характера педагогу-библиотекарю школы

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балльный коэффициент показателя	Результаты с полным пояснением	Периодичность	Размер выплаты
1	Проведение рейдов по сохранности учебников, библиотечных классных часов, тематических выставок.	- на уровне школы	5%		
2	Проведения читательских конференций на актуальные темы.	- на уровне школы	5%		
		на уровне города	10%		
3	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных библиотечного фонда.	- на уровне школы	5%		
4	Ведение электронной книговыдачи		5%		
5	Представление собственного опыта работы	- в виде творческого отчета на семинаре, педагогической конференции, МО:	5%		
		- на уровне школы	5%		
		на уровне города, республики	10%		
6	Участие в профессиональных конкурсах и т.д.	- на уровне района	5%		
		- на уровне области	10%		
		- на уровне РФ	15%		
7	Оформление документации		5%		
8	Общественная оценка деятельности учителя	-благодарственные письма общественности	5%		
		- положительные публикации в средствах массовой информации как о библиотекаре	5%		
9	Охват учащихся, посещающих библиотеку				
		100%	10		
		до 70%	7		
		до 50%	5		
		до 30%	3		
10	Организация и проведение презентаций учащимся школы тематической выставки книг, конкурсов и др.		5		
11	Ведение кружка "Любимые книги"		5		
12	Электронный мониторинг персонифицированный (использование литературы библиотеки)		5		
13	Исполнительская дисциплина		5		
14	Наличие публикации		5		

Выплаты стимулирующего характера педагогу дополнительного образования

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балльный коэффициент показателя	Результаты с полным пояснением	Периодичность	Размер выплаты
1	Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях (федерального, республиканского уровня)	до 5 б.			
3	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	до 5 б.			
4	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	до 5 б.			
5	Разработка дополнительных общеобразовательных программ - дополнительных общеразвивающих программ	до 5 б.			
6	Качество разработки плана-графика прохождения учебного материала	до 5 б.			
7	Наличие публикаций	до 5 б.			
8	Организация мониторинга индивидуальных достижений учащихся	до 5 б.			
9	Использование новых педагогических технологий	до 5 б.			
10	Реализация дополнительной общеобразовательной программы - дополнительной общеразвивающей программы	до 5 б.			
11	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся	до 5 б.			
12	Повышение квалификации	до 5 б.			
13	Активное участие педагога в организации и проведении соревнований, конкурсов и т.д.	до 5 б.			
14	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета или уголка образовательного пространства)	до 5 б.			
15	Ведение журналов учёта работы ПДО	до 5 б.			
16	Своевременное оформление отчётной документации ПДО	до 5 б.			
17	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	до 5 б.			
18	Применением ИКТ (информационно-коммуникационных технологий в работе)	до 5 б.			
19	Наличие пополняемого банка (методических копилки) инновационных идей и технологий	до 5 б.			
20	Применение педагогическим работником дистанционного обучения для осуществления учебно-воспитательного процесса.	до 5 б.			

Выплаты стимулирующего характера педагогу-организатору школы

	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балльный коэффициент показателя	Результаты с полным пояснением	Приоритетность	Размер выплаты
1.	Охват учащихся дополнительным образованием (школьным и внешкольным):	3,5			
	норма (80 % от общей численности человек в классе)	2,0			
	ниже нормы (ниже 60% от общей численности человек в классе)	0,5			
	выше нормы (выше 80% от общей численности человек в классе)	3,5			
2.	Участие учащихся школы в общешкольных, внешкольных мероприятиях	3,5			
	норма (80 % от общей численности человек в классе)	2,0			
	ниже нормы (ниже 60% от общей численности человек в классе)	0,5			
	выше нормы (выше 80% от общей численности человек в классе)	3,5			
3.	Участие учащихся школы в городских, республиканских, всероссийских месячниках, акциях, мероприятиях, конкурсах по внешкольной деятельности	3,5			
	наличие призовых мест (1 место)	2,0.			
	наличие призовых мест (2,3 место)	1,5.			
4.	Участие учащихся школы в научно-практической конференции	3,5			
	*школьный уровень	0,5			
	- наличие призовых мест (1,2,3 место)				
	*городской уровень	1,0			
	- наличие призовых мест (1,2,3 место)				
	*республиканский, всероссийский, международный уровень	2,0			
	- наличие призовых мест (1,2,3 место)				
5.	Разработка авторской программы по воспитательной работе учащихся	3,5			
	детских объединений	1,0			
	школы	2,5			
6.	Ведение кружков	3,5			
	в классе	1,5			
	в школе	2,0			
7.	Работа в оздоровительном лагере "Бинго"	3,5			
8.	Разработка авторской программы по воспитательной работе в оздоровительном детском лагере "Бинго"				
9.	Уровень исполнительской дисциплины. Своевременность сдачи отчетности.	3,5			
10.	Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями, за пределами рабочего времени	3,5			
11.	Работа со средствами массовой информации (наличие позитивных материалов в средствах массовой информации о деятельности педагога-организатора)	3,5.			
12.	Стратегическое планирование. Наличие плана или программ, утвержденных директором.	3,5.			
13.	Публичная отчетность в СМИ, на сайте ОО	3,5.			
14.	Привлечение ресурсов сторонних организаций. Межведомственное взаимодействие и сотрудничество ОУ с социумом в плане реализации совместных планов	3,5.			
15.	Отсутствие случаев травматизма детей и взрослых во время проведения мероприятий	3,5.			
19.	Реализация авторских социокультурных проектов школы. Оценивается при наличии действующих проектов.	3,5.			
20.	Обновление дидактических разработок, рекомендаций, сценариев и	3,5.			

	т.п., применяемых в воспитательном процессе школы				
21	Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства (очный тур)	3.5.			
	а) муниципальный уровень б) республиканский уровень				
22	Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства (дистанционно)	3.5.			
	а) муниципальный уровень б) региональный уровень в) всероссийский уровень г) международный уровень				
23	Участие в работе конференций, семинаров разных уровней: а) муниципальный	3.5.			
	в) региональный г) федеральный				
24	Разработка инновационных программ по вопросам развития воспитательного процесса в школе	3.5.			
25	Руководство организацией дополнительного образования в школе	3.5.			
26	Наличие авторских публикаций в научных или педагогических издательствах, в т.ч. в сети Интернет.	3.5.			
27	Обучение на курсах повышения квалификации	3.5.			
28	Общественная работа	3.5.			

Выплаты стимулирующего характера педагогу-психологу школы

	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Бальный коэффициент	Результаты с полным пояснением	Периодичность	Размер выплаты
1	Применение педагогическим работником дистанционного обучения для осуществления учебно-воспитательного процесса.	3.5.			
2	Разработка программ, тестовых заданий, медиапособий, презентаций.	3,5			
3	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения среди учащихся, родителей, общественности	3,5			
4	Участие в работе педагогических советов, МО, семинаров, совещаний при директоре (внутришкольное)	3.5.			
5	Руководство, участие в работе творческой группы	3.5.			
6	Выступления на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах, секциях и др.	3.5.			
7	Результативность презентации собственного психологического опыта, разработка авторских программ, пособий.	3.5.			
8	Наличие собственных научных, научно-методических и учебно-методических публикаций.	3.5.			
9	Подготовка и проведения открытых занятий, мастер-классов, психолого-педагогических семинаров, МО и др.	3.5.			
10	Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства	3.5.			
11	Подготовка и участие в научно-практических конференциях, конкурсах	3.5.			
12	Подготовка и проведение тематических недель, акций	3.5.			
13	Публичное представление собственного педагогического опыта на сайте. Портфолио (на сайте школы)	3.5.			
14	Эффективная работа с родителями, педагогами по пропаганде психологических знаний, посещаемость родительских собраний.	3.5.			
15	Участие в общественной жизни школы	3.5.			
16	Психологическое сопровождение учащихся:	3.5.			
	- одаренные дети				
	- «группа риска»				
	- находящиеся под опекой				
	- инвалиды				
	- находящиеся в СЖО (сложные жизненные обстоятельства)				
17	Индивидуальная работа с детьми, которые испытывают трудность в усвоении учебного материала.	3.5.			
	Представление детей в территориальную ПМПК и центральную ПМПК	3.5.			
18	Работа с детьми находящимися на инклюзивном и надомном обучении	3.5.			
19	Организация школьного консилиума	3.5.			
20	Организация и проведение внеурочной деятельности:	3.5.			
	- кружки				
21	Состояние учебного кабинета. Работа по его оформлению, совершенствованию материально-технической базы школы	3.5.			
22	Уровень исполнительской дисциплины. (Своевременность сдачи отчетности).	3.5.			
23	Соблюдение ОТ, БЖ (во время занятий и внеклассных мероприятий)	3.5.			
24	Ведение школьной деловой документации, не предусмотренной должностными обязанностями	3.5.			
25	Замещение (неоплачиваемое) отсутствующих работников	3.5.			
26	Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями, за пределами рабочего времени	3.5.			
27	Участие в совете профилактики	3.5.			
28	Публикации: статьи	3,5			
29	Психологического тестирование учащихся школы	3.5.			
30	Использование ИКТ (информационно-коммуникационные технологии), мультимедийных средств	3.5.			

Выплаты стимулирующего характера социальному педагогу школы

	Критерии	Показатели	Баллы	Периодичность	Размер выплаты
1.	Позитивные результаты деятельности социального педагога. Максимальный балл - 23	Отсутствие преступлений в ОУ	0 - 5 баллов		
		Отсутствие правонарушений в ОУ	0 - 3 балла		
		Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения	0 - 5 баллов		
		Организация учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время	0 – 5 баллов		
		Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей горячим питанием по месту учебы	0 – 5 баллов		
2.	Включенность в методическую работу. Максимальный балл - 8	Разработка программ элективных курсов	0 – 2 балла		
		Разработка факультативов, кружков и т.д., согласованных не менее чем на муниципальном уровне	0 – 2 балла		
		Зафиксированное участие (программы, протоколы, и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, мастер – классы и др.)	0 – 4 балла		
3.	Профессиональные достижения. Максимальный балл - 16	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	0 – 8		
		Наличие публикаций	0 – 4 балла		
		Наличие обобщенного опыта работы	0 – 4 балла		
4.	Признание высокого профессионализма социального педагога. Максимальный балл - 2	Наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога	0 – 2 балла		
5.	Взаимодействие с субъектами профилактики. Максимальный балл - 1	<u>Активное взаимодействие:</u> КДН; ОДН УВД; «Наркологический диспансер»; «Центр профилактики и борьбы с СПИД»; Отдел опеки и попечительства; МУ «Центр социальной помощи семье и детям» ит.д.	0 – 1 балл		

Выплаты стимулирующего характера секретарю учебной части школы

№п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Показатели	Расчёт показателя	Балльный коэффициент показателя	Максимальное количество баллов
1	Своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений руководителя организации по делопроизводству	Наличие/Отсутствие замечаний	Наличие/отсутствие	Отсутствии с-10 б. Наличие-0 б.	10 баллов
2	Работа по привлечению молодых педагогических кадров	Положительная динамика в сравнении с предыдущим периодом	Более 1 %-5 баллов	5 баллов	5 баллов
3	Работа по укомплектованности штатов педагогических работников	Отсутствие /наличие вакансий	Положительная динамика в сравнении с предыдущим периодом	10 баллов	10
4	Качественное ведение документации, заполнение личных дел	Наличие/отсутствие замечаний по трудоустройству	Положительный результат 30 баллов;	30-20	30
5	Оказание качественной консультативной помощи сотрудникам по различным вопросам делопроизводства	Журнал оказания правовой	Процент положительных отзывов к общему кол-ву обратившихся за помощью		10
		помощи	100-70% -10 баллов;		
			69-40%-5 баллов; Менее 39 -3 баллов		
6	Организация работы по положительной динамике по повышению квалификации, Прохождению семинаров, курсов сотрудников	Процент сотрудников охваченных на курсах (и т.п.)	100-70% -20 баллов;	0-20 баллов	20
7	Выполнение сверхурочной работы по производственной необходимости по распоряжению РСП и (или) руководителя	Наличие /отсутствие результата	Служебная записка, наличие результата деятельности РСП, директором		5
8	Выполнение большого объема разовых поручений по распоряжению РСП и (или) руководителя	Наличие/отсутствие	Служебная записка, наличие результата деятельности РСП, директором	10-0	10

Выплаты стимулирующего характера заведующему хозяйством школы

	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Балльный коэффициент показателя	Результаты с полным пояснением	Периодичность	Размер выплаты
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения;	Отсутствие замечаний и предписаний по обеспечению санитарно-гигиенических условий (Госпожнадзора, Роспотребнадзора)	2 балла – соблюдение санитарно-гигиенических условий			
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, высокое качество подготовки организации ремонтных работ в Учреждении;	Отсутствие замечаний надзорных органов по ТБ, ОТ, ПБ	5 баллов			
3	Бесперебойная работа Учреждения, в том числе своевременное заключение договоров, проведение ремонтных работ, субботников;	Своевременное оформление документации	5 баллов – замечания по качеству и срокам отсутствует 0 баллов – сроки и качество оформления не соответствует требованиям			
4	Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности младшим обслуживающим персоналом;	Отсутствие замечаний по ТБ, ОТ, ПБ	5 баллов			
5	Укрепление и сохранность материально-технической базы Учреждения;	Улучшение МТБ путем привлечения внебюджетных средств	4 балла – привлечение ВБС на улучшение МТБ			
		Обеспечение сохранности имущества	2 балла – отсутствуют случаи порчи имущества 1 балл – имеются случаи порчи имущества, но они произошли в результате чрезвычайных ситуаций 0 баллов – имеются случаи порчи имущества			

		Своевременный учет материальных ценностей, проведение инвентаризации, своевременное списание материальных ценностей	<u>5 баллов</u>			
6	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону;	Своевременная подготовка к новому учебному году. Своевременная организация подготовки учреждения к отопительному сезону	<u>4 балла</u>			
7	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов;	Отсутствие предписаний надзорных органов	<u>2 балла –</u> выявлены незначительные нарушения <u>0 баллов –</u> выявлены значительные нарушения			
8	Своевременное и качественное заключение договоров поставки продуктов питания, осуществление контроля качества продуктов питания;	Своевременное заключение договоров и осуществление контроля качества продуктов питания	<u>6 баллов</u>			
9	Своевременное оформление в установленном порядке документов и отчетов;	Своевременное оформление и сдача документации	<u>5 баллов –</u> замечания отсутствуют <u>0 баллов –</u> сроки и качество предоставляемого отчета нарушено			
10	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала Учреждения;	Контроль за исполнением должностных обязанностей сотрудников находящихся в непосредственном подчинении	<u>4 балла</u>			
11	Организация и активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (генеральные уборки, субботник, ремонт и т.п.).	Участие в уборках субботниках, ремонте, благоустройстве д/с	<u>До 5 баллов</u>			
	ИТОГО:		Максимальное количество 60 баллов			

Выплаты стимулирующего характера специалисту по кадрам

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Показатели	Расчёт показателя	Балльный коэффициент показателя	Максимальное количество баллов
1	Своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений руководителя организации по делопроизводству	Наличие/Отсутствие замечаний	Наличие/отсутствие	Отсутствие - 10 б. Наличие- 0 б.	10 баллов
2	Работа по привлечению молодых педагогических кадров	Положительная динамика в сравнении с предыдущим периодом	Более 1 %-5 баллов	5 баллов	5 баллов
3	Работа по укомплектованности штатов педагогических работников	Отсутствие /наличие вакансий	Положительная динамика в сравнении с предыдущим периодом	10 баллов	10
4	Качественное ведение документации, заполнение личных дел	Наличие/отсутствие замечаний по трудоустройству	Положительный результат 30 баллов;	30-20	30
5	Оказание качественной консультативной помощи сотрудникам по различным вопросам делопроизводства	Журнал оказания правовой помощи	Процент положительных отзывов к общему кол-ву обратившихся за помощью		10
		помощи	100-70% -10 баллов;		
			69-40%-5 баллов; Менее 39 -3 баллов		
6	Организация работы по положительной динамике по повышению квалификации, Прохождению семинаров, курсов сотрудников	Процент сотрудников охваченных на курсах (и т.п.)	100-70% -20 баллов;	0-20 баллов	20
7	Выполнение сверхурочной работы по производственной необходимости по распоряжению РСП и (или) руководителя	Наличие /отсутствие результата	Служебная записка, наличие результата деятельности РСП, директором		5
8	Выполнение большого объема разовых поручений по распоряжению РСП и (или) руководителя	Наличие/отсутствие	Служебная записка, наличие результата деятельности РСП, директором	10-0	10

Выплаты стимулирующего характера технику-программисту школы

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балльный коэффициент показателя	Результаты с полным пояснением	Периодичность	Размер выплаты
1	Осуществление модернизации работы центральной автоматизированной информационной системы;	3 балла			
2	Качественное выполнение и соблюдение правил внутреннего трудового порядка	3 балла			
3	Отсутствие замечаний со стороны персонала, использующего вычислительную технику	3 балла			
4	Установление на серверы и рабочие станции операционные системы и необходимые для работы программные обеспечения.	3 балла			
5	Осуществление конфигурации программного обеспечения на серверах и рабочих станциях.	3 балла			
6	Поддерживание в работоспособном состоянии программные обеспечения серверов и рабочих станций.	3 балла			
7	Регистрация пользователей локальной сети и почтового сервера, назначение идентификаторов и паролей.	3 балла			
8	Осуществление технической и программной поддержки пользователей, консультирование пользователей по вопросам работы локальной сети и программ, составление инструкции по работе с программным обеспечением и доведение их до сведения пользователей.	3 балла			
9	Установление прав доступа и контролирование использования сетевых ресурсов.	3 балла			
10	Обеспечение своевременного копирования, архивирования и резервирования данных.	3 балла			
11	Принятие мер по восстановлению работоспособности локальной сети при сбоях или выходе из строя сетевого оборудования.	3 балла			
12	Выявление ошибки пользователей и программного обеспечения и принятие мер по их исправлению.	3 балла			
13	Проведение мониторинга сети, разрабатывание предложения по развитию инфраструктуры сети.	3 балла			
14	Обеспечение сетевой безопасности (защита от несанкционированного доступа к информации, просмотра или изменения системных файлов и данных), безопасность межсетевого взаимодействия.	3 балла			
15	Осуществление антивирусной защиты локальной вычислительной сети, серверов и рабочих станций.	3 балла			
16	Подготовка предложения по модернизации и приобретения сетевого оборудования.	3 балла			
17	Информирование непосредственного руководителя о случаях нарушения правил пользования локальной вычислительной сети и принятия мер.	3 балла			
18	Организация технической части НПК, школьных мероприятий и т.д.	3 балла			

19	Исполнительская дисциплина	3 балла			
20	Общественная работа	3 балла			
21	Своевременное заполнение, редактирование, отправление отчета КПОМО https://www.edudata.ru/kpmo/welcome	3 балла			
22	Своевременное заполнение, редактирование, отправление отчета ВПР https://vpr.statgrad.org/#	3 балла			
23	Своевременное заполнение, редактирование, отправление отчета ГИВЦ Минобрнауки ФСН https://cabinet.miccedu.ru/	3 балла			
24	Своевременное заполнение, редактирование, отправление отчета портал Е-услуги. Образование http://edu.e-yakutia.ru:82 (Прием в первый класс)	3 балла			
25	Своевременное заполнение, редактирование, отправление отчета портал Е-услуги. Образование http://edu.e-yakutia.ru:82 (Прием в ДЗСОЛ "Бинго")	3 балла			
26	Своевременное заполнение, редактирование, отправление отчета портал Сетевой город. Образование http://91.201.237.59:88/	3 балла			
27	Своевременное заполнение, редактирование, отправление отчета официальный сайт МОБУ НОШ № 36 http://school36.yaguo.ru/	3 балла			
28	Своевременное заполнение, редактирование, отправление отчета на российском сайте http://bus.gov.ru/pub/	3 балла			
29	Заполнение и отправка еженедельного мониторинга заболеваемости по ОРВИ	3 балла			
30	Своевременное информирование руководства о необходимости приобретения материалов, непосредственно относящихся к производственному процессу.	3 балла			
31	Распечатывание и систематизация нужных документов	3 балла			
32	Осуществление работы с электронной почтой, принятие входящих электронных писем и контроль за своевременной отправкой исходящих	3 балла			
33	Контроль за состоянием компьютера и копировальной техники	3 балла			
34	Выполнение копирования документов на ксероксе.	3 балла			
35	Занесение в компьютерные базы данных различную информацию, важную и необходимую для работы в школе	3 балла			
36	Хранить служебную и коммерческую тайны	3 балла			
37	Содержать находящееся в пользовании имущество в целости и сохранности	3 балла			

Выплаты стимулирующего характера водителю школы

1. Количество замечаний, предписаний по техническому состоянию автотранспорта, в сравнении с предыдущим периодом. <ul style="list-style-type: none"> • Уменьшилось; • Ноль. 	1,0 2,0
2. Количество замечаний (предписаний) по вопросам обеспечения безопасной перевозки, в сравнении с предыдущим периодом <ul style="list-style-type: none"> • Уменьшилось; • Ноль. 	1,0 2,0
3. Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний	2,0
4. Качественное ведение документации по школьному транспорту	1,0
Максимальное количество баллов	9,0

Выплаты стимулирующего характера дворнику школы

Критерии (основания для премирования)	Индика торы	Шкала установле ния выплат	Периодичност ь	Само оцен ка	Оценк а зам.за в по АХР	Оценка админис трации	Итогова я
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Выплаты по итогам работы							
1.1. Содержание территории школы в соответствии с требованиями СанПиН		без замечаний – 2баллов	1 раз в полугодие				
1.3. Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии.		без замечаний – 3балла	1 раз в полугодие				
2.2. Отсутствие жалоб и обращений работников учреждения и родителей		2 балла	1 раз в полугодие				
2. Выплаты за интенсивность							
1.2. Очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком		без замечаний – 3балла	1 раз в полугодие				
1.3.Сложность работы в случае ЧС		4 балла	1 раз в полугодие				
1.4.Чистка снега с крыши школы		5 баллов	1 раз в полугодие				
1.5. Помощь в оформлении и оборудовании участков, цветников.		1 балл	1 раз в полугодие				
1.6. Выполнение ремонтных работ		4 балла	1 раз в полугодие				
1.7. Выполнение разовых поручений и особо срочных работ.		2 балла	1 раз в полугодие				
1.8.Участие в генеральных уборках школы и территории школы		2 балла	1 раз в полугодие				
3. Выплаты за качество							
3.1. Обеспечение сохранности рабочего инвентаря	сохранн ость инвента ря	без замечаний – 2 балла	1 раз в полугодие				
Всего		30 баллов					

**Выплаты стимулирующего характера
работному по комплексному обслуживанию и ремонту здания школы**

№п/п	Критерии	Показатели	Баллы	Результаты с полным пояснением	Периодичность	Размер выплаты
1	Содержание помещения и участка школы в соответствии с требованиями СанПиН	Отсутствие (наличие) замечаний	от 5 до 15			
2	Качественное выполнение разовых поручений по производству работ по необходимости	Выполнение разовых поручений	от 5 до 15			
3	Укрепление и сохранность материально-технической базы Учреждения	Доля выполненных работ	от 5 до 15			
4	Организация и проведение текущих ремонтов	Доля выполненных ремонтов	от 5 до 15			
5	Отсутствие замечаний по хранению и рациональному использованию материальных средств.	Отсутствие (наличие) замечаний	от 5 до 15			
6	Реагирование на внештатные ситуации.	Доля обоснованных сообщений	от 5 до 15			
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников.	Отсутствие (наличие) жалоб	от 5 до 15			

Выплаты стимулирующего характера уборщика служебных помещений школы

№п/п	Критерии	Показатели	Кала	Макс. кол-во баллов	Периодичность	Размер выплаты
1	Содержание участка в соответствии с требованиями и СанПиН	Отсутствие (наличие) замечаний	Отсутствие замечаний -5 баллов; Незначительные замечания (быстроустраняемые) -3 балла;	5		
2	Качественное выполнение разовых поручений по производственной необходимости	Выполнение разовых поручений	Доля выполнения поручений: Трудозатратных- -15 баллов; Разовые поручений- от 14 до 1 баллов;	15		
	Качественное и регулярное проведение генеральных уборок.			5		
3	Организация и проведение текущих ремонтов	Доля выполненных ремонтов	Доля выполненных ремонтов: Трудозатратных- -10 баллов; Срочные-5 баллов;	15		
4	Отсутствие замечаний по хранению и рациональному использованию дезинфицирующих средств.	Отсутствие (наличие) замечаний	Без замечаний-5 баллов; Незначительные ,быстро устранимые замечания-3 балла	5		
5	Реагирование на внештатные ситуации.	Доля обоснованных сообщений	Более 10-10 баллов Менее 9 -5 баллов	10		
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников .	Отсутствие (наличие) жалоб	Отсутствие жалобы-10 балла	10		

Выплаты стимулирующего характера сторожу

№п /п	Критерии	Показатели	Шкала	Макс.Кол-во баллов	Результаты с полным пояснением	Периодичность	Размер выплаты
1	Обеспечение строгого соблюдения безопасности школы	Отсутствие (наличие) замечаний	Отсутствие замечаний -5 баллов; Незначительные замечания (быстроустраняемые) -3 балла;	5			
2	Качественное выполнение разовых поручений по производственной необходимости	Выполнение разовых поручений	Доля выполнения поручений: Трудозатратных - 15 баллов; Разовые поручений - от 14 до 1 баллов;	15			
3	Качественное соблюдение требований по охране вверенного объекта.						
4	Организация и проведение контроля за электронной системой наблюдения в школе	Доля выполненных ремонтов	Доля выполненных работ: Трудозатратных - 10 баллов; Срочные - 5 баллов;	15			
5	Отсутствие замечаний по охране школы	Отсутствие (наличие) замечаний	Без замечаний - 5 баллов; Незначительные, быстро устранимые замечания - 3 балла	5			
6	Реагирование на внештатные ситуации.	Доля обоснованных сообщений	Более 10-10 баллов Менее 9 - 5 баллов	10			
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников.	Отсутствие (наличие) жалоб	Отсутствие жалобы - 10 балла	10			

Прошито, пронумеровано
87 страниц

подпись _____

дата « _____ » _____

