

От работодателя:

Директор муниципального казённого
образовательного учреждения средней
образовательной школы с.Холуй

 М.В.Казаква

« 01 » ноября 2024 г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального казённого
образовательного
учреждения средней
образовательной
школы с.Холуй

 Шилов А.А.
« 01 » ноября 2024 г.

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
№21/19-7 от 01.11.2023**

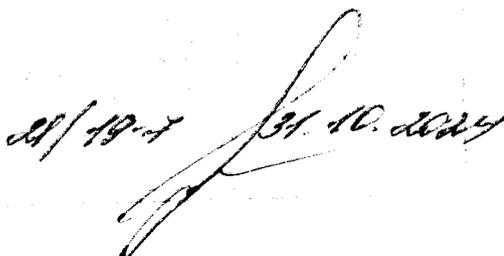
**МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ С.ХОЛУЙ**

Почтовый и юридический адрес:

155633, Ивановская область, Южский район, с.Холуй,
улица Полевая, дом 1-а, телефон: 8-49347-2-95-42,
электронная почта: sosh_holuy@ivreg.ru

Исполнитель: Казакова Мария Вениаминовна, директор МКОУСОШ
с.Холуй , телефон: 8-49347-29542, электронная почта: _

sosh_holuy@ivreg.ru


21/19-7 01.11.2024

1) Приложение №2 к коллективному договору муниципального казённого общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с.Холуй №21/19-7 от 01.11.2023 читать в новой редакции :

«Положение о системе оплаты труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с.Холуй»

Настоящее Положение распространяет свое действие на работников МКОУСОШ с. Холуй (за исключением рабочих общеотраслевых профессий), оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетных учреждений.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКОУСОШ с. Холуй разработано в соответствии со ст. 42 Устава Южского муниципального района, с учетом решения Совета Южского муниципального района №105 от 15.11.2013 «Об утверждении отраслевого Положения об оплате труда учреждений образования Южского муниципального района», решения Совета Южского муниципального района №90 от 20.09.2019 "О внесении изменений в Отраслевое положение об оплате труда работников учреждений образования Южского муниципального района, утвержденное решением Совета Южского муниципального района от 15.11.2013 №105", решения Совета Южского муниципального района от 26.09.2024 №93 «О внесении изменений в отраслевое положение об оплате труда работников учреждений образования Южского муниципального района, утвержденное решением Совета Южского муниципального района от 15.11.2013 №105».

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников МКОУСОШ с. Холуй, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.3. Заработная плата предельными размерами не ограничивается, за исключением размеров окладов и стимулирующих выплат руководителю, его заместителям.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.5. Установить, что заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников бюджетных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Настоящее Положение распространяется на работников общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

2. Основные условия оплаты труда.

2.1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами

финансирования, утвержденными Законом Ивановской области, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся в общеобразовательном учреждении (в целях планирования бюджетных смет общеобразовательных учреждений (в целях планирования бюджетных смет общеобразовательных учреждений используется численность обучающихся на начало учебного года по состоянию на 20 сентября, предшествующего планируемому по данным статистической отчетности ОО1 по уровням общего образования и видам классов). Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательного учреждения.

Норматив обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение начального общего, основного общего и среднего общего образования в расчете на одного обучающегося в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся и поправочного коэффициента и доведенном до общеобразовательного учреждения, определяется ежегодно постановлением Правительства Ивановской области.

2.2. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (далее ФОТ_у) состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_с).

$$\text{ФОТ}_у = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_с$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_с = \text{ФОТ}_у * ш$$
 где

ш - стимулирующая доля ФОТ_у.

Значение ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно. (Рекомендуемый диапазон 20-30%)

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель общеобразовательного учреждения, заместители руководителя), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, старшие вожатые, педагоги-библиотекари), учебно-вспомогательного (секретари, лаборанты, вожатые и др.) и младшего обслуживающего (работчие по обслуживанию здания, уборщики, дворники, гардеробщики, сторожа (вахтеры) и др.) персонала общеобразовательного учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_{уп} + \text{ФОТ}_{пп}, \text{ где}$$

ФОТ_{уп} - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

ФОТ_{пп} - фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

Руководитель общеобразовательного учреждения формирует в пределах базовой части фонда оплаты труда:

долю фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

долю фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТ_{уп})

Объем фонда оплаты педагогического труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{пп} = \text{ФОТ}_б * пп$$

пп - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

Рекомендуемое оптимальное значение пп 60-70%. Значение определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением.

В случае изменения ФОТ_у и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников образовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

Должностные оклады заместителей директора общеобразовательного учреждения устанавливаются руководителем в процентном отношении от должностного оклада руководителя.

Рекомендуемый диапазон 70-90%.

2.3.Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении.

Базовая часть ФОТ для педагогического персонала , непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ пп) состоит из общей части ФОТо и специальной части (ФОТс).

$$\text{ФОТ пп}=\text{ФОТо}+\text{ФОТс}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТс}=\text{ФОТ пп}*с, \text{ где}$$

с- доля специальной части ФОТпп. Рекомендуемое значение с до 30%.Значение с устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

Общая и специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения , за обучение детей с отклонениями в развитии,за квалификационную категорию педагога).

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.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков и других занятий по предметам (элективные учебные предметы, учебные курсы) в рамках часов в соответствии с учебным планом общеобразовательного учреждения.

Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями:

- консультации и дополнительные занятия с обучающимися разного уровня развития;
- подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, соревнованиям;
- работа в творческих объединениях и творческих группах, методических объединениях (в том числе руководство ими), школьных клубов
- руководство школьным музеем;
- работа с учащимися по реализации программы муниципальной (региональной) опорной площадки;
- организация работы с учащимися по дополнительным образовательным программам и программам внеурочной деятельности (кружковая работа и адаптивная работа в рамках ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО);
- организация работы с учащимися в научно-исследовательских обществах, на пришкольном участке;
- ведение инновационной деятельности в учреждении;
- иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала , непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо) состоит из 2 частей : фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз)

$$\text{ФОТ о}=\text{ФОТаз}+\text{ФОТнз}$$

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа -стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно , в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенного на оплату аудиторной занятости педагогического персонала и утверждается руководителем общеобразовательного учреждения.

Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) определяется по формуле:

$$\text{ФОТаз} *34$$

$$\text{Спт}=(a1*a2*a3*.....)52, \text{ где}$$

Спт- стоимость 1 ученико-часа

52-количество недель в календарном году

34-количество недель в учебном году

ФОТаз -часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс

a1- количество обучающихся в 1 классе(ах)

a2-количество обучающихся во 2 классе (ах)

.....

Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального государственного стандарта общего образования.

Из фонда оплаты аудиторной занятости может производиться оплата труда учителей, проводящих учебные занятия с учащимися с ОВЗ (ограниченные возможности здоровья) и детьми-инвалидами, обучающимися по состоянию здоровья на дому.

Из экономии фонда оплаты аудиторной занятости может производиться почасовая оплата труда учителей, временно замещающих отсутствующих педагогов.

Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

-выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ либо нормативными актами Ивановской области (рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно)

-повышающие коэффициенты за категорию:

1,0- для педагогических работников, подтвердивших соответствие занимаемой должности (не имеющим такого соответствия, не проработавшим 2 лет);

1,1-для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

1,15-для педагогических работников, имеющих высшую педагогическую категорию;

- 1,20- для педагогических работников, имеющих квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник».

-повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно по каждому предмету и может определяться на основании следующих критериев:

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к учебным занятиям (проверка тетрадей, формирование в кабинете базы наглядных пособий и научно-методических пособий и материалов, информационных образовательных ресурсов, обеспечение безопасной работы кабинета/ лаборатории и техники безопасности в нем, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания образования по предмету, наличие большого количества информационных источников, необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного и др.оборудования к уроку)

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика, информатика), а также возрастными и психолого-педагогическими особенностями учащихся определенного возраста (например, начальная школа)

-специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией ее Программы развития и учет вклада в ее реализацию данного предмета (профильность, инновационная направленность и др.)

Рекомендуемые значения данного коэффициента 1,0-1,15.

-повышающий коэффициент за почетные звания и ученые степени:

1,2 - за почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации»

1,1- за почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», ведомственный нагрудный знак «Отличник народного просвещения», почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»; Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, благодарность Министерства образования и науки РФ

(министерства просвещения), знак отличия «Отличник народного просвещения»; знак отличия «Отличник просвещения»; звание «Почетный работник образования Ивановской области».

1,25 — за ученую степень «Кандидат педагогических наук»

- за деление класса на группы (устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно при проведении уроков иностранного языка, технологии (5-9 классы), физической культуры (10-11 классы), информатики (5-11 классы) в пределах от 1,4 до 1,85.

3. Порядок расчета заработной платы работников

3.1. Заработная плата работников МКОУ СОШ с. Холуй (далее ОУ) определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение 1 к настоящему Положению);

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера;

- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством,.

3.1.1. Заработная плата работников образовательных учреждений определяется по следующей формуле: $Zп = O + K + C$, где:

Zп - заработная плата работника;

O - должностной оклад работника с учетом повышающего коэффициента; K - выплаты компенсационного характера;

C - выплаты стимулирующего характера;

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. В состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), не учитываются.

3.1.2. Должностные оклады работников ОУ определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации:

$O = M_o \times K_d$, где:

O - должностной оклад работника;

M_o - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (приложение 1 к настоящему Положению);

K_d - коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению).

3.1.3. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда (оклад с учетом повышающего коэффициента), исчисленная с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера по формуле:

$Zп = O_f + K + C$, где:

Зп - месячная заработная плата;
Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку;
К - выплаты компенсационного характера;
С - выплаты стимулирующего характера.

3.1.4 Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленный оклад за норму часов педагогической работы в неделю по следующей формуле:

$$Оф = \frac{Ост \times Фн}{Нчс}, \text{ где:}$$

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

Ост - должностной оклад (ставка заработной платы) за установленную норму часов педагогической работы в неделю, рассчитываемый как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению);

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю;

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

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

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В период школьных каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

3.1.5. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для учителей, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.), с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

3.2. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

3.3. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников ОУ, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными

договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производятся отдельно по каждой из должностей.

4. Порядок расчета заработной платы руководителей, их заместителей и главного бухгалтера ОУ

4.1. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им образовательного учреждения:

$$O_p = C_{зп} \times K_{г},$$

O_p - должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

$C_{зп}$ - средняя заработная плата основного персонала образовательного учреждения;

$K_{г}$ - повышающий коэффициент (кратности) в зависимости от группы по оплате труда руководителя образовательного учреждения.

Размеры повышающих коэффициентов и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений установлены приложением 2 к настоящему Положению.

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение.

Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения осуществляется:

средняя заработная плата работников основного персонала образовательного учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения:

$$C_{р. з/пл} = (Сумма Зп) / (Сумма СЧР),$$

где $C_{р. з/пл}$ - средняя заработная плата работников основного персонала учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения;

Сумма $Zп$ - сумма заработной платы работников основного персонала образовательного учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году, включая выплаты стимулирующего характера, без выплат компенсационного характера;

Сумма $СЧР$ - сумма среднемесячной численности работников основного персонала образовательного учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы учитывается заработная плата основного персонала (без учета вакансий), включая выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения

учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями. По учреждениям дополнительного образования учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения без внешних совместителей.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения, определяемый трудовым договором, пересматривается один раз в календарный год и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, за отработанное время в предшествующем календарном году, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им образовательного учреждения.

4.2. Должностные оклады заместителя руководителя и главных бухгалтеров образовательных учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих образовательных учреждений:

заместитель директора по учебно-воспитательной работе - на 10%;

заместитель директора по воспитательной работе - на 20 - 30%;

заместитель директора по информатизации - на 20 - 30%;

заместитель директора по АХЧ, главный бухгалтер - на 30%.

заместитель директора по безопасности образовательного процесса - на 20 - 30%;

4.3. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: руководителю учреждения - Отделом образования администрации Южского муниципального района Ивановской области; заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательного учреждения - работодателем соответствующего лица в соответствии с нормами действующего трудового законодательства РФ.

4.4. Размер оплаты труда руководителя учреждений образования определяет Отдел образования администрации Южского муниципального района. Виды и предельные размеры стимулирующих выплат заместителей и главного бухгалтера ОУ определяет Отдел образования администрации Южского муниципального района, конкретный размер данных выплат устанавливает руководитель ОУ. Выплаты стимулирующего характера для руководителя, его заместителя и главного бухгалтера образовательного учреждения производятся из средств централизованного фонда стимулирования руководителя, сформированного Отделом образования администрации Южского муниципального района, в размере до 5% из состава фонда оплаты труда образовательного учреждения.

4.5. Выплаты стимулирующего характера (премии) руководителя, его заместителя и главного бухгалтера ОУ осуществляются с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения и не могут превышать 1,5 оклада для руководителя, 1 оклада для заместителей, 0,7 оклада для главного бухгалтера в месяц.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Работникам ОУ могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты специалистам учреждений, расположенных в сельской местности.

5.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового

кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат устанавливается до 12 процентов должностного оклада, но не менее 4 процентов оклада (должностного оклада).

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению СОУТ с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.3.1. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для педагогических работников ОУ может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов..

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

5.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

5.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени,

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3.5. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), работникам образовательного учреждения устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики к должностному окладу, оплате за фактическую учебную нагрузку в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

5.3.6. Работникам производится доплата за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), при этом порядок ее установления определяется образовательным учреждением самостоятельно, но в объеме не менее 6% средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете образовательного учреждения.

В перечень видов увеличения объема работ могут включаться: классное руководство, проверка тетрадей, заведование отделениями, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др.; руководство предметными комиссиями, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

5.4. Доплата специалистам образовательного учреждения, расположенного в сельской местности а также специалистам филиалов, структурных подразделений, находящихся в сельской местности перечень которых определяется согласно приложению 5, устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада (оплата за фактическую учебную нагрузку).

5.5. Для начисления выплат компенсационного характера, перечисленных выше, доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

5.6. Размер выплат компенсационного характера устанавливается в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы) с учетом повышающего коэффициента (приложение 3).

6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательном учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за знание и использование в работе иностранных языков - 15 процентов;

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;

- за ведомственный нагрудный знак - 10 процентов (со дня присвоения);

- за почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20 процентов (со дня присвоения);

- за почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», ведомственный нагрудный знак «Отличник народного просвещения», почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»; Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, благодарность Министерства образования и науки РФ (министерства просвещения), знак отличия «Отличник народного просвещения»; знак отличия «Отличник просвещения»; звание «Почетный работник образования Ивановской области».

- 10 процентов (со дня присвоения);

- за ученую степень «Кандидат педагогических наук» - 25 процентов (со дня присвоения)

- доплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- образцовое качество выполняемых работ;
- персональная надбавка от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов;
- в) выплаты водителям автомобилей за наличие открытых категорий - до 25 процентов;
- г) премиальные выплаты по итогам работы:
 - премия по итогам работы за месяц или квартал, полугодие, 9 месяцев, год (
 - за инициативу , творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - за непосредственное участие в работе опорных и инновационных площадок;
 - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной , безотказной и бесперебойно работой инженерных и хозяйственно -эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью);
 - за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью общеобразовательного учреждения;
 - за реализацию дополнительных проектов , направленных на повышение авторитета и имиджа общеобразовательного учреждения среди населения;
 - за участие в коллективных педагогических проектах;
 - за участие в благоустройстве пришкольной территории школьного двора, цветника;
 - за реализацию мероприятий , обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
 - за работу с детьми ОВЗ и детьми-инвалидами по программе "Доступная среда").

Единовременные выплаты стимулирующего характера (премии) работникам МКОУ СОШ с.Холуй по итогам работы за месяц или квартал, полугодие, 9 месяцев, год производятся при наличии средств в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

д) Ежемесячные денежные выплаты (выплачиваются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с.Холуй)

6.2. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель образовательного учреждения, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами соответствующего образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности.

6.3. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью образовательного учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельности);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и

региональных целевых программ и т.д.

Максимальным размером указанные выплаты стимулирующего характера не ограничены и предусматриваются в пределах доведенного фонда оплаты труда.

6.4. Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы) соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКОУСОШ с.Холуй.

6.4.1. Стимулирующие выплаты работников учитываются при исчислении средней заработной платы в целях предоставления работникам гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.4.2. Установить выплату стимулирующего характера председателям первичных профсоюзных организаций в размерах, установленных коллективным договором, но не менее 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. 377 ТК РФ), если более 50 % работников входит в состав первичной профсоюзной организации МКОУСОШ с.Холуй.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются по решению руководителя образовательного учреждения.

7.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с Отделом образования администрации Южского муниципального района и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного образовательного учреждения.

7.3. Руководитель образовательного учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и другие основания, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических и других работников. Руководитель несет ответственность за своевременное и правильное оформление приказов о стаже, образовании и педагогической нагрузке работников образовательных учреждений.

7.4. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам ОУ может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения в рамках принятого им положения о материальном стимулировании.

**Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы)
по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в
зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по
квалификационным уровням ПКГ**

Номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»				
1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: возчик; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; конюх; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; сторож (вахтер), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электросварщик ручной сварки - 1 квалификационный разряд - 2 квалификационный разряд - 3 квалификационный разряд	4057	1 1,03 1,06
	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4311	1
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»				
2	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля - 4 квалификационный разряд - 5 квалификационный разряд	4435	1 1,07
	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - 6 квалификационный разряд - 7 квалификационный разряд	5271	1 1,1
	3	Наименования профессий рабочих, по которым	6079	1

квалификационный уровень	предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7296	1

ПКГ должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	5684	1
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	6322	1
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	7313	1
ПКГ должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	8332	1,0 - без категории 1,05- первая категория 1,10 - высшая категория
	Инструктор по труду*; инструктор по физической культуре*; музыкальный руководитель*; старший вожатый*	8332	1,318 - без категории 1,383 - первая категория 1,450 - высшая категория
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	9125	1,0 - без категории 1,05- первая категория 1,10 - высшая категория
	Инструктор-методист*; концертмейстер*; педагог дополнительного образования*; педагог-организатор*; социальный педагог*; тренер-преподаватель*	9125	1,318 - без категории 1,383 - первая категория 1,450 - высшая категория

3 квалификационн ый уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	9665	1,0 - без категории 1,05- первая категория 1, 10 - высшая категория
	Воспитатель*; методист*; педагог-психолог*; старший инструктор-методист*; старший педагог дополнительного образования**, мастер производственного обучения***	9665	1,318 - без категории 1,383 - первая категория 1,450 - высшая категория
4 квалификационн ый уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования); учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	9724	1,0 - без категории 1,05- первая категория 1,10 - высшая категория
	Учитель*; учитель-дефектолог*; учитель-логопед* старший методист**, преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу) ***; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности***; руководитель физического воспитания***	9724	1,318 - без категории 1,383 - первая категория 1,450 - высшая категория
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
1 квалификационн ый уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	9546	1
2 квалификационн ый 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,	10100	1

	учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер профессиональной образовательной организации		
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения профессиональной образовательной организации	10178	1

* в общеобразовательных учреждениях;

** в областном государственном бюджетном образовательном учреждении «Ивановский областной центр развития дополнительного образования детей»;

*** в областных государственных бюджетных профессиональных образовательных организациях

ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Секретарь-машинистка; машинистка; калькулятор; экспедитор, дежурный (по общежитию и др.); нарядчик; делопроизводитель; комендант; кассир; секретарь	5777	1
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6271	1
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; лаборант; техник; техник по инструменту; техник-программист; техник по защите информации; секретарь руководителя; инспектор по кадрам; специалист по работе с молодежью	6586	1

2 квалификационн ый уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8012	1
3 квалификационн ый уровень	Заведующий общепитием; заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8389	1
4 квалификационн ый уровень	Мастер участка (включая старшего); механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8718	1
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационн ый уровень	Бухгалтер; документовед, бухгалтер-ревизор; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник; профконсультант; инженер-энергетик (энергетик); психолог; социолог; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт; менеджер	8789	1
2 квалификационн ый уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9665	1
3 квалификационн ый уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9721	1
4 квалификационн ый уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10539	1
5 квалификационн ый уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	10738	1
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
1	Начальник отдела (лаборатории, сектора)	9464	1

квалификационн ый уровень	по защите информации; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела информации		
2 квалификационн ый уровень	Главный (диспетчер, механик, сварщик), 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	10100	1

Приложение №2

Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений

№ п/п	Тип (вид) общеобразовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	2	3	4	5	6
1.	Школы и другие общеобразовательные учреждения; сады; учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Приложение №3

Коэффициенты, применяемые при установлении должностного оклада руководителей в зависимости от группы оплаты труда

Группа	Коэффициенты, применяемые при установлении должностного оклада руководителей образовательных учреждений
1	2
Первая	2,1
Вторая	1,8
Третья	1,6
Четвертая	1,4

2) Приложение №3 к коллективному договору муниципального казённого общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с.Холуй №21/19-7 от 01.11.2023 читать в новой редакции :

«Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с.Холуй

1.Основные положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования и премирования работников педагогического и административно-хозяйственного персонала МКОУСОШ с.Холуй, повышения материальной заинтересованности работников в результатах своего труда, создания условий для проявления ими профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения эффективности и качества выполняемых работ.

1.2. Выплаты стимулирующего характера работникам МКОУСОШ с.Холуй производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения и не должны превышать 30% ее объема.

1.3. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательном учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - за знание и использование в работе иностранных языков - 15 процентов;
 - за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
 - за ведомственный нагрудный знак - 10 процентов (со дня присвоения);
 - за почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20 процентов (со дня присвоения);
 - за почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», ведомственный нагрудный знак «Отличник народного просвещения», почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»; Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, благодарность Министерства образования и науки РФ (министерства просвещения), знак отличия «Отличник народного просвещения»; знак отличия «Отличник просвещения»; звание «Почетный работник образования Ивановской области».
 - 10 процентов (со дня присвоения);
 - за ученую степень «Кандидат педагогических наук» - 25 процентов (со дня присвоения)

- доплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;
 - б) выплаты за качество выполняемых работ:
 - образцовое качество выполняемых работ;
 - персональная надбавка от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов;
 - в) выплаты водителям автомобилей за наличие открытых категорий - до 25 процентов;
 - г) премиальные выплаты по итогам работы:
 - премия по итогам работы за месяц или квартал, полугодие, 9 месяцев, год за:
 - за инициативу , творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - за непосредственное участие в работе опорных и инновационных площадок;
 - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной , безотказной и бесперебойно работой инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью);
 - за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью общеобразовательного учреждения;
 - за реализацию дополнительных проектов , направленных на повышение авторитета и имиджа общеобразовательного учреждения среди населения;
 - за участие в коллективных педагогических проектах;
 - за участие в благоустройстве пришкольной территории школьного двора, цветника;
 - за реализацию мероприятий , обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
 - за работу с детьми ОВЗ и детьми-инвалидами по программе "Доступная среда").
- Единовременные выплаты стимулирующего характера (премии) работникам МКОУСОШ с.Холуй по итогам работы за месяц или квартал, полугодие, 9 месяцев, год производятся при наличии средств в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности на основании приказа руководителя образовательного учреждения.
- д) Ежемесячные денежные выплаты .

2.Ежемесячные выплаты стимулирующего характера.

- 2.1. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера определяется на основании данных мониторинга исполнения показателей эффективности деятельности работников МКОУСОШ с.Холуй при наличии денежных средств (Приложение № 1 к данному Положению).
- 2.2. Мониторинг исполнения показателей эффективности проводится 2 раза в год.
- 2.3.Для определения размера стимулирующих выплат используется бальная система:
 - 2 раза в год (август, январь) работники сдают в комиссию карты самоанализа, утвержденные приложениями данного положения.
 - комиссия (в которую могут входить учителя, ученики, родители и члены Управляющего совета) рассматривают и корректируют результаты самоанализа работников и принимает решение о стимулирующих выплатах всем работникам в зависимости от набранных баллов.
 - протокол комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ согласовывается с Управляющим советом МКОУСОШ с.Холуй и утверждается приказом директора школы.
- 2.4.Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно в размерах, определенных по результатам мониторинга за предыдущее полугодие.
- 2.5. Предложения о стимулировании работников МКОУСОШ с.Холуй рассматриваются Комиссией по подготовке предложений по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с.Холуй(далее – Комиссия). Деятельность Комиссии регламентируется «Положением о комиссии по подготовке предложений по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с.Холуй,которое разрабатывается и утверждается как самостоятельный локальный акт Школы.
- 2.6.. Комиссия образуется и действует на основании приказа директора.
- 2.6.1. Комиссия осуществляет анализ представленных оценочных листов профессиональной

деятельности работников по утверждённым критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием: для заместителей директоров количества набранных баллов и соответствующего им процента доплат относительно сложившейся по муниципальному казенному общеобразовательному учреждению средней общеобразовательной школе с.Холуй средней базовой заработной платы работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс; для остальных категорий работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школе с.Холуй (исключая директора по должности «директор») – в начале расчетного периода определяется денежный вес одного балла, для этого определенный размер стимулирующей части ФОТ делится на общую сумму баллов.

2.6.2. В случае установления Комиссией существенных искажений или недостоверности информации, представленные результаты возвращаются администрации муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школе с.Холуй для исправления и доработки в пятидневный срок.

2.6.3. Работники муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с.Холуй вправе ознакомиться с оценкой собственной профессиональной деятельности, выставленной Комиссией.

2.6.4. В двухдневный срок с момента знакомства работника с оценочным листом он вправе подать письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности директору муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с.Холуй. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм или технические ошибки, допущенные при работе со статистической информацией.

2.6.5. Директор муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с.Холуй инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение пяти дней после принятия заявления, и в случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

2.6.6. На основании произведённого Комиссией окончательного (после устранения разногласий) расчёта оформляется итоговый оценочный лист, который утверждается протоколом и передается на согласование в Управляющий совет. На основании представленного расчёта Управляющий совет на своём заседании принимает решение о согласовании предложений Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с.Холуй, и направляет итоговый оценочный лист в администрацию муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с.Холуй для подготовки соответствующего приказа. Итоговый оценочный лист и подтверждающие документы сотрудников хранятся в течении действия стимулирующих выплат.

2.7. На основании представления комиссии размеры стимулирующих выплат работникам МКОУСОШ с.Холуй устанавливаются приказом по школе и производится по согласованию с управляющим советом Школы и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

2.8. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера производятся в дни, установленные для выплаты заработной платы работникам учреждения.

3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с.Холуй

3.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников разработаны с учётом реализации компетентностного подхода к осуществлению образовательного процесса и отражают результаты профессиональной деятельности работников по формированию у обучающихся базовых компетентностей (предметной, социальной, коммуникативной, информационной и других).

3.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с.Холуй самостоятельно по предложению

Управляющего совета, педагогического совета, первичной профсоюзной организации.

3.3. Корректировка критериев производится не чаще одного раза в год с соблюдением процедуры согласования внесённых изменений с управляющим советом.

3.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности различных категорий работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с.Холуй обозначены в приложении 1 к данному положению.

Приложение №1

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **учителя**

Показатели критериев	Распределение баллов	Количество баллов по критерию	
		максимальное	Набранное педагогом
Критерий 1. Сформированность предметных компетенций обучающихся			
1.1. Единый государственный экзамен в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору).			
<i>Примечание : баллы устанавливаются на 1 год</i>			
Средний балл ЕГЭ	20-39 баллов- 3 балла 40-59 баллов - 4 балла 60-94баллов – 5 баллов	10	
Баллы за подготовку к экзамену	До 3х человек-2 балла 4-9 человек- 3 балла 10-12 человек- 4 балла Выше 12 человек- 5 баллов	12	
Наличие выпускников, получивших 95-100 баллов	3 балла за каждого	Нет	
1.2. Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору).			
<i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год</i>			
Качество знаний в %	20%-39% - 2 балла 40%-59% - 3 балла 60% и выше – 5 баллов	10	
Баллы за подготовку к экзамену	До 3-х человек – 2 балла, 4-9 человек – 3 балла, 10-12 человек – 4 балла, Выше 12 человек – 5 баллов	12	
1.3. Независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирования, результаты ВПР и др.			
Успеваемость на «4» и «5», при 100% успеваемости	80 – 100% - 5 баллов; 60 – 79% - 4 баллов; Менее 59%- 2 балла.	5	
<i>При наличии результатов по нескольким предметам начисляются баллы по одному предмету (наивысшему)</i>			

<i>результату)</i>			
1.4. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, международных олимпиадах(очный формат)			
Победа и призовые места <i>Примечание. Достижения одного обучающегося по одной олимпиаде устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются (но не более 3)</i>	Школьный уровень – 2 балла (учащиеся, которые вышли на муниципальный этап) Муниципальный уровень – 4 балла Региональный уровень – 6 баллов Всероссийский и международный уровень – 10 баллов	30	
1.5. Достижения и участие обучающихся в олимпиадах, предметных конкурсах, мероприятиях, включенных в список, утвержденный Приказом Министерства просвещения Российской Федерации (заочный формат)			
Победа и призовые места	0,5 за 1 обучающегося (но не более 5)	5	
Участие	0,2 за 1 обучающегося (но не более 2)	2	
1.6. Результативность участия (призовые места) в конференциях и конкурсах исследовательских работ (при наличии грамоты, приказа об итогах мероприятия) в очном формате			
Победа и призовые места <i>Примечание. Достижения одного обучающегося по одному конкурсу устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются (но не более 3)</i>	Школьный уровень – 2 балла (учащиеся, которые приняли участие в муниципальном этапе) Муниципальный уровень – 3 балла Региональный уровень – 4 балла Всероссийский и международный уровень – 5 баллов	15	
1.7. Достижения обучающихся в очных предметных конкурсах, творческих и спортивных конкурсах и соревнованиях (при наличии грамоты, приказа об итогах мероприятия)			
Победа и призовые места <i>Примечание. Достижения одного обучающегося по одной теме устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных</i>	Муниципальный уровень – 3 балла Региональный уровень – 4 балла Всероссийский и международный уровень – 5 баллов	15	

учащихся суммируются (но не более 3)			
1.8. Для учителей начальной школы			
% успеваемости на «4» и «5» (по результатам полугодия)	30-50 – 2 балла 51-70 – 3 балла 71-100 – 5 баллов	5	
Применение педагогически обоснованных и обеспечивающих познавательную активность, высокое качество образования методов обучения и воспитания в адаптационный период в 1 классе (баллы устанавливаются на 1 полугодие)	Применение педагогически обоснованных и обеспечивающих познавательную активность, высокое качество образования методов обучения и воспитания в адаптационный период в 1 классе	3	
1.9. Критерий для учителей физической культуры			
Количество обучающихся (%), принимающих участие в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях всех уровней	80%-100% - 5 баллов 60%-79% - 3 балла 40%-59% - 2 балла	5	
1.10. Для учителей, реализующих программы СОО <i>Примечание: баллы устанавливаются на 1 год, при условии полного исполнения обязанностей в течение учебного года</i>			
Преподавание профильного предмета (предмета на углубленном уровне)	1 предмет- 4 балла	4	
Критерий 2. Профессиональные достижения педагога			
2.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства			
Участие в конкурсах профессионального мастерства <i>Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по</i>	Очные: 10 баллов – всероссийский и региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень. Заочные: 5 баллов - всероссийский уровень. Участие: Муниципальный этап – 2 балла, Региональный этап – 4 балла.	10	

наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются			
2.2. Наличие публикаций			
Наличие публикаций учебно-методического, воспитательного характера (журналы, газеты, интернет-сообщества)	3 балла – всероссийский уровень; 2 балла – региональный уровень; 1 балл – муниципальный уровень. <i>Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются (но не более 3-х публикаций)</i>	9	
2.3. Наличие обобщенного опыта (Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год)			
Обобщенный опыт	5 баллов - региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень	5	
2.4. Участие педагога в курсовой подготовке			
Повышение профессионального уровня педагога в рассматриваемый период	0,5 балла за прохождение 1 программы дополнительного образования (курсы повышения квалификации/ программа переподготовки).(Не более 2б)	2	
Критерий 3. Включенность в методическую работу			
3.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др.			
Выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др. <i>При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы (+1 балл), по разным темам суммируются (не более 3)</i>	5 баллов - всероссийский уровень; 4 балла - региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ	12	
3.2. Участие педагога в экспертной оценке качества образования			
Приказ об участии (эксперты ЕГЭ, ОГЭ, члены жюри, члены рабочих групп по составлению программ и т.д.)	Муниципальный уровень – 3 балла Региональный уровень – 4 балла При наличии нескольких достижений баллы суммируются (не более 3)	12	

3.3. Руководство учебными проектами обучающихся. <i>Примечание: баллы устанавливаются с 1 сентября (результаты за предыдущий учебный год)</i>			
Приказ, справка	1 балл за каждый проект, получивший высокий уровень оценки (но не более 5)	5	
Критерий 4. Выполнение обязанностей, не связанных с основными обязанностями			
4.1. Качественное выполнение функций в школьном оздоровительном лагере <i>Примечание: баллы устанавливаются за отчетный период</i>			
Приказ о выполнении функций в оздоровительном лагере	Начальник лагеря – 10 баллов Воспитатель лагеря – 5 баллов	10	
4.2. Участие в сдаче нормативов ГТО <i>Примечание: баллы устанавливаются за отчетный период</i>			
Приказ об участии	3 балла	3	
4.3 Качественное выполнение поручений разного характера			
Приказ об участии, служебная записка, информация об участии от заместителя директора и др.	10 баллов – выполнение большого объема работы без замечаний. 3 балла – качественное выполнение разовых поручений. <i>При систематическом привлечении сотрудника к выполнению обязанностей, не связанных с основными должностными обязанностями +1 балл за каждое мероприятие (не более 10 баллов)</i>	10	
Ведение документации	Выполнение показателей системы «Дневник.ру»: показатели «Своевременная выдача д/з», «Своевременное выставление оценок», «Своевременное ведение журнала» от 90 % до 100% показатели «Активация учеников», «Авторизация учеников и родителей через ЕСИА» от 90 % до 100%	5	
		5	
Критерий 5. Выполнение функций классного руководителя			
5.1. Результаты работы в качестве классного руководителя			
Участие в профессиональных конкурсах для классных руководителей на муниципальном и региональном уровне	Призовое место- 5 баллов	5	
Имеются грамоты, дипломы, выданные педагогу, классу за участие в различных конкурсах и мероприятиях классного коллектива (очное	Всероссийский уровень – 5 баллов Региональный уровень – 4 балла Муниципальный уровень – 3 балла Уровень ОУ – 1 балл <i>При наличии нескольких грамот добавляется +1 балл (но не более 3)</i>	5	

участи)			
Имеются грамоты, дипломы, выданные педагогу, классу за участие в различных конкурсах и мероприятиях классного коллектива (заочное участие)	Всероссийский уровень – 1 балл Региональный уровень – 0,7 балла Муниципальный уровень – 0,5 балла Уровень ОУ – 0,1 балл <i>При наличии нескольких грамот добавляется +1 балл (но не более 5)</i>	5	
Организация и проведение общешкольных, муниципальных мероприятий	Уровень ОУ- 1 балл Муниципальный уровень- 3 балла Региональный уровень- 5 баллов (при наличии проведения нескольких мероприятий баллы суммируются, но не более 10)	10	
Результативность привлечения родителей к социально значимой творческой деятельности (мероприятия, конкурсы, акции и др)	Уровень ОУ- 0,3 балла (за каждую форму активности) Уровень муниципалитета, региона — 0,7 (за каждую форму активности) (при наличии проведения нескольких форм баллы суммируются, но не более 3,5)	3,5	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности оператора газового оборудования

Показатели критериев	Распределение баллов	Количество баллов по критерию	
		максимальное	Набранное сотрудником
Четкий контроль за снятием показаний датчиков котельной	2	2	
Содержание помещений котельной Учреждения в надлежащем санитарном состоянии в соответствии с СанПиН	1	1	
Ответственное ведение документации (рабочие журналы)	2	2	
Выполнение дополнительных поручений руководителя.	2	2	
Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	1	1	
Соблюдение условий требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда)	1	1	
Своевременное выполнение генеральных уборок, в соответствии с графиком	1	1	
Итого	10	10	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности водителя

Показатели критериев	Распределение баллов	Количество баллов по критерию	
		максимальное	Набранное сотрудником
Соблюдение правил дорожного движения. Отсутствие ДТП.	2	2	
Осуществление контроля за техническим состоянием транспортного средства своевременное прохождение ТО	2	2	
Качественное выполнение ремонтных работ автотранспорта.	2	2	
Рациональное использование затрат по ГСМ в соответствии с нормам расходования	2	2	
Своевременность сдачи и квалифицированное оформление путевых листов и подача заявок на приобретение запчастей.	2	2	
Итого	10	10	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по обслуживанию

Показатели критериев	Распределение баллов	Количество баллов по критерию	
		максимальное	Набранное сотрудником
Своевременно производит систематический осмотр и техническое обслуживание согласно правилам эксплуатации и текущий ремонт закрепленных за ним объектов с выполнением всех видов ремонтных и строительных работ (в т.ч. штукатурных, бетонных, плотницких, столярных, слесарных, малярных)	2	2	
Своевременное выполнение текущего ремонта и технического обслуживания систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и другого оборудования, механизмов, инструкций с выполнением слесарных, паяльных и сварочных работ	2	2	
Своевременно производит уборку и поддерживает надлежащее санитарное состояние закрепленных за ним объектов; производит сезонную подготовку обслуживаемых зданий,	2	2	

сооружений, оборудования и механизмов			
Соблюдает технологию выполнения ремонтно-строительных работ, правила эксплуатации и содержания здания, оборудования, механизмов, машин сооружений, техники безопасности и противопожарной охраны, требований охраны труда, электробезопасности при выполнении работ	2	2	
Участие в облагораживании территории учреждения (цветочных клумб, посадка овощей и зелени на участке, покраска, содержание прилегающей территории в соответствии требованиям санитарных норм и правил).	2	2	
Итого	10	10	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика

Показатели критериев	Распределение баллов	Количество баллов по критерию	
		максимальное	Набранное сотрудником
Качественная и ежедневная уборка закрепленных служебных помещений, с проведением регулярных генеральных уборок в соответствии с санитарными нормами.	2	2	
Соблюдение режима экономии материалов и сохранность инвентаря	2	2	
Выполнение дополнительного объема работ во время ремонтов, генеральных уборок, субботников и т.	2	2	
Отсутствие замечаний по нарушению установленных санитарных норм со стороны администрации Школы.	4	4	
Итого	10	10	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

Показатели критериев	Распределение баллов	Количество баллов по критерию	
		максимальное	Набранное сотрудником
Своевременное выявление	2	2	

неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением зам.директора по АХЧ и вызовом соответствующих служб			
Оперативное реагирование на совершение или попытку совершения хулиганских действий, - предотвращение краж, взломов, битья окон и т.п.	2	2	
Обеспечение порядка в здании во время дежурства (отсутствие в здании посторонних лиц; содержание помещений Школы в надлежащем санитарном порядке).	2	2	
Отсутствие замечаний со стороны администрации Школы.	4	4	
итого	10	10	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности зам.директора по АХЧ

Показатели критериев	Распределение баллов	Количество баллов по критерию	
		максимальное	Набранное сотрудником
Организация работы обслуживающего персонала Школы на должном уровне.	1	1	
Контроль и организация безопасного проведения учебных занятий и массовых мероприятий в помещении Школы.	1	1	
Сохранность и улучшение материально-технической базы Школы (приобретение оборудования, своевременное и качественное проведение ремонтов и т.п.	2	2	
Организация режима экономии и рационального использования энергоресурсов и телефонной связи, с обеспечением выполнения правил противопожарной безопасности, санитарно-гигиенического режима.	2	2	
Своевременное предоставление установленной отчётности учреждения по направлениям хозяйственной деятельности	2	2	
Отсутствие замечаний	2	2	

<p>проверяющих органов по результатам проверок и обоснованных жалоб на деятельность заместителя директора по АХЧ и обслуживающего персонала со стороны учащихся, родителей и педагогов.</p>			
Итого:	10	10	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара

Показатели критериев	Распределение баллов	Количество баллов по критерию	
		максимальное	Набранное сотрудниками
Высокое качество приготовления пищи	2	2	
Строгое выполнение технологии приготовления пищи	2	2	
Содержание в надлежащем виде рабочего места	2	2	
Сохранность оборудования	2	2	
Качественное выполнение СанПиН	2	2	
Итого	10	10	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по безопасности образовательного процесса

Показатели критериев	Распределение баллов	Количество баллов по критерию	
		максимальное	Набранное сотрудником
Наличие локальных актов по пожарной, антитеррористической безопасности	2	2	
Наличие средств противопожарной и антитеррористической защиты в удовлетворительном состоянии в соответствии с требованиями и обеспечение их рабочего состояния;	2	2	
качественная организация и	2	2	

обеспечение безопасности на массовых и открытых мероприятиях			
своевременное проведение инструктажей по пожарной безопасности	2	2	
качественное выполнение мероприятий по противодействию терроризму	2	2	
Итого	10	10	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **инженер -электрика**

Показатели критериев	Распределение баллов	Количество баллов по критерию	
		максимальное	Набранное сотрудником
	2	2	
Качественное и оперативное выполнение особо важных (срочных) заданий связанных с основной и иной уставной деятельностью	2	2	
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	3	3	
Обеспечение исправного состояния объектов школы	2	2	
Профилактическая работа по предупреждению аварий	3	3	
Итого	10	10	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **уборщика служебных помещений**

Показатели критериев	Распределение баллов	Количество баллов по критерию	
		максимальное	Набранное сотрудником
Качественная и ежедневная уборка закрепленных служебных помещений, с проведением регулярных генеральных уборок в соответствии с санитарными нормами.	2	2	
Соблюдение режима экономии материалов и сохранность инвентаря	2	2	
Выполнение дополнительного объема работ во время ремонтов, генеральных уборок, субботников и т.	2	2	

Отсутствие замечаний по нарушению установленных санитарных норм со стороны администрации Школы.	4	4	
Итого	10	10	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

Показатели критериев	Распределение баллов	Количество баллов по критериям	
		Максимальное	Набранное сотрудником
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние пришкольной территории	2	2	
Качественная уборка территории образовательной организации	2	2	
Отсутствие замечаний на несоблюдение норм пожарной безопасности	2	2	
Качественная работа по благоустройству и озеленению территории учреждения	2	2	
Качественное выполнение разовых поручений директора школы, зам.директора по АХЧ (завхоза)	2	2	
	10	10	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями

Показатели критериев	Распределение баллов	Количество баллов по критериям	
		Максимальное	Набранное сотрудником
1.1.Проведение совещаний по вопросам воспитания, либо вопросы воспитания включены в обсуждение на административных совещаниях	1.Административная работа Школьный уровень- 1балл за каждое совещание Муниципальный,региональный уровень- 3 балла за каждое совещание	7	
1.2.В школе создано и функционирует отделение РДДМ, в котором советник является председателем	5	5	

2. Просветительская работа с участниками образовательных отношений ОО по вопросам воспитания		
2.1. На сайте в полном объеме отражена просветительская деятельность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями	3	3
2.2. Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями принял участие в конкурсах профессионального мастерства	Школьный уровень - 3 балла Муниципальный, региональный уровень - 7 баллов	17
2.3. Проведение собрания для родителей обучающихся с включением вопросов воспитания.	По 1 баллу за проведение каждого родительского собрания	5
Примечание: не более 5 баллов		
3. Консультативная деятельность		
3.1. Включено в проекты и мероприятия РДДМ не менее 50% школьников образовательной организаций	5	5
3.2. Включено не менее 70% детей в общественно-полезную деятельность на уровне муниципалитета	5	5
3.2. Проведены дни единых действий РДДМ, массовые мероприятия по направлениям РДДМ совместно с детским и родительским активами школы не менее 1 раза в месяц.	Школьный уровень - 1 балл за мероприятий Примечание: максимально 5 баллов Муниципальный, региональный уровень - 3 балла за мероприятий е Примечание: максимум 9 баллов	14
4. Педагогическая деятельность		
4.1. В ОО проведены мероприятия по поддержке детских инициатив (например, реализованы социальные проекты, акции, флешмобы работают волонтеры и др.)	Школьный уровень - 1 балл за мероприятий Примечание: максимально 5 баллов Муниципальный, региональный уровень - 3 балла за мероприятий е Примечание: максимум 9 баллов	14

3) Приложение №6 к коллективному договору муниципального казённого общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с.Холуй №21/19-7 от 01.11.2023 читать в новой редакции :

**НОРМЫ
бесплатной выдачи работникам МКОУ СОШ с.Холуй средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям) и в зависимости от идентифицированных опасностей**

№ п/п	Наименование профессии (должности) и/или идентифицированных опасностей	Тип СИЗ	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на один год	Основание выдачи СИЗ
1	Повар	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	2 шт.	Пункт 3593 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	

2	Рабочий по комплексно му обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	2 шт.	Пункт 4030Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767Н
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты головы	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
			Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года				
4	Уборщик производственных и служебных помещений Химические опасности – чистящие и обеззараживающие, дезинфицирующие вещества	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	2 шт.	Пункт 4932Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767Н
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	

		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар		
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.		
		Одежда специальная для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Костюм, в том числе отдельными предметами : куртка, брюки, полукомбинезон	1 шт.	Пункт 6.8 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, Перечень (реестр) явленных	
		Средства индивидуальной защиты органов рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Перчатки	12 пар		
5	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт		Пункт 997 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н,
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт		
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт на 2 года		
		Средства защиты	Обувь специальная			

			действия	и смывающие средства, мг/г	ний	загрязнений	
1	2	3	4	5	6	7	8
Общие загрязнения : жир, грязь, уличная пыль и др			100	250/200		-	100
Пыль строительных материалов: Кирпича, бетона, глины, шамота, цемента, известия и др.	100		100	250/200	200	-	100
Органические растворители: ацетон, сольвент-нафта, нефрас различных марок, спирт технический, уайт-спирит. Растворитель 646, тетраэторэтилен. Трихлорэтилен и другие	100		100	250/200		-	100
Смазка : автол,	100		100	250/200	200	-	100

буксол, литол, солидо л, графит ная смазка, силико новая смазка и другие							
Нефть и нефтеп родукт ы : бензин , дизель ное топлив о, кероси н, тосол, тормоз ная жидкос ть , мазут и другие	100		100	250/20 0	200	-	100
Раство р цемент а, извест и		100	100	250/20 0	200		100
Битум, гудрон, монта жная пена	100		100	250/20 0		200	100
клей	100		100	250/20 0		200	100
Шпатл евка			100	250/20 0	200		100
Техноло гическая вода	100		При поперем енном воздейст вии водораст воримы х и водонер	250/200		-	100
Краска, эмаль, лак	100			250/200		200	100
Водные раствор	100			250/200		-	100

ы дезинфицирующих средств			астворимых материалов и веществ, указанных в таблице, вместо средств гидрофобного действия				
Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств		100		250/200		—	100

Таблица 2. Нормы в зависимости от видов работ

Виды работ	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл							Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений, норма выдачи на 1 месяц, мл/г	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл
	средства для защиты от биологических факторов (микробактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	средства для защиты от биологических факторов (микробактерий, грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	средства для защиты от биологических факторов (микробактерий, вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	средства гидрофобного действия	средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С	средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей): репеллентные средства		
При производстве продуктов питания, контакт с продук	150							250/200	100

тами питания на предприятиях общественного питания и др.										
При выполнении работ в средствах защиты ног (закрывающая специальная обувь)		120							250/200	100
При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)				150						100
При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра					130				250/200	100
При выполнении						100			250/200	100

<p>ении наружных и иных работ, связанных с воздействием УФ-излучения диапазонов А, В, С, при проведении сварочных работ</p>										
<p>При выполнении работ в районах, где сезонно наблюдается массовый лет кровососущих насекомых</p>							200	250/200	100	
<p>При выполнении работ в районах, где наблюдается распространение и активность паукообразных (иксодовые клещи и др.), с учетом сезонной</p>							200	250/200	100	

Прошнуровано,
пронумеровано, скреплено
печатью

На
(44 листа) (44 листа)

Директор  М. В. Казакова