



**Об организации эффективного
взаимодействия органов управления
образовательными организациями и
первичных организаций Профсоюза при
назначении стимулирующих выплат
работникам**

Трошкина Татьяна Евгеньевна,

Председатель Свердловской областной организации
Общероссийского Профсоюза образования

**г. Кушва
23 марта 2021 г.**



СОГЛАШЕНИЕ

между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021–2023 гг.

- Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя, установленное за счет средств федерального бюджета
- Положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах, для включения в КД образовательной организации
- Примерное Положение о классном руководстве (Приложение № 3)
- О продлении доплаты в случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера
- Повышение оклада (ставки заработной платы) лицам, допущенным к занятию педагогической деятельностью до окончания ОВО или ОПО на основании пунктов 3–5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ, в случае продолжения ими педагогической деятельности в той же организации.
- Возможность проходить лечение в «Юбилейном» без прерывания трудовой деятельности, организуя учебные занятия в дистанционном режиме, если такая возможность предусмотрена коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации и это не приводит к нарушению образовательного процесса.



5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Перечень профессий, должностей и видов выполняемой работы, выполнение которой дает право на получение специальной одежды, специальной обуви и других видов средств индивидуальной защиты выдаваемых в соответствии с типовыми нормами для ДОУ (Приложение № 10)

Перечень профессий, должностей и видов выполняемой работы, выполнение которой дает право на получение специальной одежды, специальной обуви и других видов средств индивидуальной защиты выдаваемых в соответствии с типовыми нормами для ОО и ОПО (Приложение № 11)

Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств (Приложение № 12).

Рекомендуемые дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации (Приложение № 8)

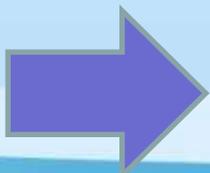


Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

Глава II. ОСНОВНЫЕ ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ

Статья 11. Право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников

3. Системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями) по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях.



Положение о порядке согласования локальных нормативных актов (Приложение № 4)



О взаимодействии Профсоюза и органов управления образованием

Мы нужны друг другу взаимно!

В.В. Нестеров

Профсоюз организует:

- заключение отраслевых соглашений;
- проведение совместных обучающих семинаров;
- подготовку совместных разъяснительных писем.
- внесение изменений в законодательство.



Разрабатывает макеты ЛНА для образовательных организаций.

Ежегодные совместные семинары собирают более 1700 участников – руководителей УО, ОО, председателей ППО и ГО (РО) Профсоюза



Приоритетные направления деятельности Общероссийского Профсоюза образования

Участие в
регулировании
социально-трудовых
отношений в сфере
образования и науки

вопросы оплаты труда

организация режима рабочего
времени и времени отдыха

**вопросы коллективно-договорного
регулирования**

поддержка молодых педагогов

экспертиза профессиональных
стандартов и особенностей их
применения, совершенствования
программ ДПО

**3 910 407
человек**

вопросы охраны труда

совершенствование
системы аттестации



Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ

Статья 129.

Заработная плата (оплата труда работника) - **вознаграждение** за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также **компенсационные выплаты** (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и **стимулирующие выплаты** (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).



Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ

Статья 135.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.



Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год (ст. 135 ТК РФ – учет обязателен!)

5. Обязательными для применения на территории Российской Федерации являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

б) включение в трудовой договор* с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц) в зависимости от сложности выполняемых работ дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. [N 38-П](#), от 28 июня 2018 г. [N 26-П](#), от 11 апреля 2019 г. [N 17-П](#) и от 16 декабря 2019 г. [N 40-П](#), **а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;**

***Примерная форма ТД утверждена Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»**



Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ

Статья 5.27. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

4. Уклонение от оформления или **ненадлежащее оформление трудового договора** либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, - влечет наложение административного штрафа **на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей;** на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; **на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.**



Нет средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда?

ФОТ

(Закон Свердловской области
от 09.12.2013 N 119-ОЗ)

Протокол Свердловской трехсторонней комиссии от 24.07.2014 № 2.

3. Рекомендовать **органам местного самоуправления** муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, при утверждении целевых показателей по заработной плате педагогических работников образовательных организаций **устанавливать индикаторы для каждой организации дифференцировано, в зависимости от уровня квалификации и средней нагрузки работников.**

Срок – постоянно.



Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год (ст. 135 ТК РФ – учет обязателен!)

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных в установленном порядке, с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в организациях, так, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).



$$\text{ФОТ} = \text{ЦП} * \text{ССП}$$

(утверждается НПА ОМС)

100 % остатка ($\approx 70-80\%$ ФОТ)

Районный коэффициент,
компенсационные
выплаты

$\geq 70\%$ (оклады,
ставки заработной
платы, повышения,
образующие их
новый размер)

$\leq 30\%$
(стимулирующие
выплаты)



Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год

34. При применении систем оплаты труда работников учреждений следует обращать внимание на:

г) наличие критериев и показателей для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

д) применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об осуществлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа));

Состав образуется из участников трудовых отношений!

Приложение № 5 к
областному отраслевому
Соглашению



Показатели эффективности работы образовательной организации

Показатели эффективности работы руководителя

Показатели эффективности и работы АУП

Показатели эффективности работы педагогов

Показатели эффективности и работы УВП, специалистов

Показатели эффективности и работы МОП



Приказ Минобрнауки России от 13.12.2018 N 73н
"Об утверждении показателей эффективности деятельности
федеральных государственных бюджетных и автономных
дошкольных образовательных учреждений, подведомственных
Министерству науки и высшего образования Российской
Федерации, и работы их руководителей"

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении
Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы

Письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 N АП-1073/02
"О разработке показателей эффективности"
(вместе с "Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке
органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами
местного самоуправления показателей эффективности деятельности
государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их
руководителей и отдельных категорий работников (Приложение)



Приказ Минобрнауки России от 13.12.2018 N 73н

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Оценочные значения выполнения показателей эффективности
1.	Основная деятельность федерального государственного учреждения	кол-во воспитанников на 1 педагога, соответствие требованиям стандарта, физкультурно-оздоровительные мероприятия, социально-культурные проекты
2.	Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения	бухгалтерская отчетность, приносящая доход деятельность, информация в сети Интернет
3.	Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами	Повышение квалификации, молодые педагоги, средняя заработная плата



Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы

3.2.4. Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательной организации наличие, реализацию и направленность социальных программ и проектов.

3.2.5. Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и Соглашением (включая наличие коллективного договора), в том числе:

а) развитие системы государственно-общественного управления образовательной организацией (социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективных договоров и др.);

б) создание благоприятного психологического климата в коллективе, сохранение и развитие кадрового обеспечения образовательной организации;

в) создание и поддержка имиджа образовательной организации (развитие и создание связей с социальными партнерами, отсутствие нарушений трудового законодательства) и другое.



Департамент внутренней политики Свердловской области

Методические рекомендации по взаимодействию профсоюзными организациями

1. Содействовать созданию первичных профсоюзных организаций отраслевых профсоюзов, входящих в состав ФПСО, во всех бюджетных организациях муниципального образования, в том числе в администрации муниципального образования.
2. Содействовать привлечению к участию в деятельности первичных профсоюзных организаций **не менее 50% работников** бюджетных организаций муниципального образования, в том числе обеспечивать членство в профсоюзной организации руководителя организации, учитывая данный показатель в оценке эффективности их деятельности.
3. Обеспечить **заключение коллективных договоров и соглашений** в бюджетных организациях муниципального образования.
5. Предусмотреть в плане работы органа местного самоуправления на год **регулярные встречи для обсуждения вопросов социально-экономического развития** муниципального образования ... а также итогов выполнения муниципальных, в том числе, отраслевых соглашений:

Приказ Министерства образования и молодежной политики
Свердловской области № 781-д от 27.10.2020 г.



Письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 N АП-1073/02

Механизм и процедура распределения стимулирующего фонда для руководителя и педагогических работников на основании утвержденного перечня показателей эффективности определяется локальными актами муниципалитета (учредителя) и образовательной организации соответственно. При этом выработка и принятие решений по распределению стимулирующего фонда оплаты труда с учетом утвержденных показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников также должна осуществляться **с обязательным привлечением** представителей организаций, осуществляющих государственно-общественное управление в сфере образования, трудовых коллективов и **профсоюзных организаций**.

1. Показатели эффективности для руководителя образовательной организации
2. Показатели эффективности для педагогических работников образовательной организации



Показатели эффективности для руководителя образовательной организации

- Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования
- Функционирование системы государственно-общественного управления
- Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг
- Информационная открытость
- Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних
- Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др.)
- Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов
- Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми
- Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей
- Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы
- Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов
- Реализация программ дополнительного образования
- Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки
- Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся
- Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения
- Итоговая аттестация



**Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н
"Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей
руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные
характеристики должностей работников образования"**

Учитель

Осуществляет обучение и воспитание обучающихся, способствует формированию общей культуры личности, социализации, осознанного выбора и освоения образовательных программ, **используя разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения**, в том числе по индивидуальным учебным планам, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы. Обоснованно выбирает программы и учебно-методическое обеспечение, включая цифровые образовательные ресурсы.

Проводит учебные занятия. Планирует и осуществляет учебный процесс в соответствии с образовательной программой образовательного учреждения, **разрабатывает рабочую программу** по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивает ее выполнение, организуя и поддерживая разнообразные виды деятельности обучающихся

Обеспечивает **достижение и подтверждение обучающимися уровней образования** (образовательных цензов).
Оценивает эффективность и результаты обучения обучающихся по предмету (курсу, программе).

Соблюдает права и свободы обучающихся, поддерживает учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся.

Осуществляет **контрольно-оценочную деятельность** в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся).

Участвует в деятельности **педагогического и иных советов** образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы.

Обеспечивает **охрану жизни и здоровья обучающихся** во время образовательного процесса.

Осуществляет **связь с родителями** (лицами, их заменяющими).

Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.



Показатели эффективности для педагогических работников образовательной организации (общее образование)

№ п/п	Примерные направления	Показатели эффективности
1.	Проектная деятельность	<ul style="list-style-type: none">- процент вовлеченных учащихся- выбор предмета для итоговой аттестации
2.	Динамика индивидуальных образовательных результатов	<ul style="list-style-type: none">- сохранение стабильных результатов- повышение среднего балла
3.	Оценка эффективности и результатов обучения обучающихся по предмету (курсу, программе).	<ul style="list-style-type: none">- анализ итогов ВПР- анализ итогов контрольных работ за у/ч- анализ всех проводимых к/р
4.	Применение разнообразных формы, приемов, методов и средства обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам	<ul style="list-style-type: none">- разработка ИУП- представление опыта на открытых уроках- выступления на метод объединении и т.д.
5.	Участие педагога в разработке и реализации основной общеобразовательной программы	<ul style="list-style-type: none">- количество программ, в разработке которых педагог принимает непосредственное участие
6.	Выполнение правил и инструкций по охране труда	<ul style="list-style-type: none">- отсутствие нарушений требований охраны труда и НС с обучающимися



**Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н
"Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей
руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные
характеристики должностей работников образования"**

Воспитатель

Осуществляет деятельность по воспитанию детей.

Содействует созданию **благоприятных условий для индивидуального развития** и нравственного формирования личности обучающихся, воспитанников, вносит необходимые коррективы в систему их воспитания.

Осуществляет **изучение личности обучающихся**, их склонностей, интересов, содействует росту их познавательной мотивации и становлению их учебной самостоятельности, формированию компетентностей; организует подготовку домашних заданий.

Создает благоприятную микросреду и **морально-психологический климат для каждого обучающегося**, воспитанника. Способствует **развитию общения обучающихся, воспитанников**. Помогает обучающемуся, воспитаннику решать проблемы, возникающие в общении с товарищами, учителями, родителями (лицами, их заменяющими).

Содействует **получению дополнительного образования** обучающимися, воспитанниками через систему кружков, клубов, секций, объединений, организуемых в учреждениях, по месту жительства.

Соблюдает права и свободы обучающихся, воспитанников, несет **ответственность за их жизнь, здоровье и безопасность** в период образовательного процесса.

Проводит **наблюдения (мониторинг) за здоровьем, развитием и воспитанием обучающихся**, воспитанников, в том числе с помощью электронных форм.

Разрабатывает **план (программу) воспитательной работы с группой обучающихся**, воспитанников.

Координирует деятельность помощника воспитателя, младшего воспитателя.

Участствует в работе **педагогических, методических советов**, других формах методической работы, в работе по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям.



Показатели эффективности для педагогических работников образовательной организации (дошкольники)

№ п/п	Примерные направления	Показатели эффективности
1.	Проектная деятельность	<ul style="list-style-type: none">- процент вовлеченных воспитанников- участие в конкурсах проектов
2.	Динамика индивидуальных образовательных результатов	<ul style="list-style-type: none">- положительная динамика овладения целевыми ориентирами
3.	Применение разнообразных формы, приемов, методов и средства обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам (ИУП)	<ul style="list-style-type: none">- разработка ИУП- представление опыта на открытых занятиях- выступления на метод объединении и т.д.
4.	Участие педагога в разработке и реализации основной общеобразовательной программы	<ul style="list-style-type: none">- количество программ, в разработке которых педагог принимает непосредственное участие
5.	Выполнение правил и инструкций по охране труда	<ul style="list-style-type: none">- отсутствие нарушений требований охраны труда и НС с воспитанниками



**Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 N 818
"Об утверждении Перечня видов выплат
стимулирующего характера в федеральных
бюджетных, автономных, казенных учреждениях и
разъяснения о порядке установления выплат
стимулирующего характера в этих учреждениях"**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
4. Премияльные выплаты по итогам работы.



Постановление Правительства Свердловской области от 12.10.2016 N 708-ПП

«Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области»

6. Оплата труда устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) **единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;**
- 9) **мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников государственной организации.**



Выплаты стимулирующего характера (708-ПП)

10.5. ...устанавливаются и выплачиваются работнику при наличии следующих основных условий:

успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в течение соответствующего периода **в выполнении важных работ, мероприятий.**

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

10.6. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, **исчисленных пропорционально отработанному времени.**



Положение о стимулировании

3.12. Основанием для полного лишения или частичного снятия выплат могут быть:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей;
- ухудшение качества работы;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- нарушение Устава образовательного учреждения;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб.

лишение или частичное снятие выплат = штраф



Основания для стимулирования педагогических работников:

- выполнение общественных поручений;
- замещение уроков и классного руководства отсутствующих педагогов
- организацию горячего питания школьников
- выполнение дополнительных поручений
- выполнение образовательных обязанностей не связанных с основной профессиональной деятельностью
- устранение задолженности по оплате питания

Размер стимулирования от
оклада / ставки

Педагоги – 35 %

шеф-повар – 100 %

Воспитатель – 150 %

ДО...



Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) **объективность** - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) **предсказуемость** - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) **адекватность** - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) **своевременность** - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) **прозрачность** - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.



Выплаты стимулирующего характера

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

12. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору условия осуществления выплат **рекомендуется конкретизировать применительно к данному работнику**

Приложение № 3 к Распоряжению Правительства РФ № 2190-р



Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств государственной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для государственной организации.



К выплатам за качество выполняемых работ

относятся **выплаты за ученую степень** кандидата (доктора) наук и (или) **почетное звание** (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, **высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.**



К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет

относятся выплаты, учитывающие **стаж работы по специальности в сфере образования или в образовательной организации**. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается в организации в соответствии с рекомендациями Министерства общего и профессионального образования Свердловской области.



Премия по итогам работы за период

Положение об оплате труда содержит все необходимые показатели и критерии стимулирования всех работников образовательной организации

Каждому работнику устанавливаются 5-7 показателей на конкретный период и обязательно вносятся в трудовой договор (дополнительное соглашение к нему) с указанием периодичности и размеров выплаты.

Условие начисления выплаты – выполнение показателей!

Показатели стимулирования соотносятся с должностными обязанностями и/или дополнительно возложенными на работника видами работ (они должны быть также отражены в трудовом договоре и за их выполнение работнику обязательно устанавливается компенсационная доплата)



$\leq 30\%$ (стимулирующие выплаты)

Интенсивность и высокие результаты (10%)

Стаж работы (5%)

Премии по итогам работы (15%)

качество

$\Sigma / \text{ССП} * 5(7)$



Эффективность педагога общеобразовательной организации

№ п/п	Примерные показатели эффективности	Примерные критерии оценки	Сумма
2.	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др.)	<ul style="list-style-type: none">- вовлечение определенного процента обучающихся в проект;- организация и проведение в течение периода культурно-познавательного мероприятия с участием родителей и обучающихся;- выступление/победа на конкурсе социокультурных проектов.	

↑
Возлагается на работника
дополнительно с дополнительной
оплатой



Эффективность ДОУ

№ п/п	Примерные показатели эффективности	Примерные критерии оценки	Сумма
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	<ul style="list-style-type: none">- создание условий для положительной динамики овладения целевыми ориентирами дошкольного образования на основании анализа карты индивидуального развития ребенка и проводимого мониторинга;- координация работы помощника воспитателя (младшего воспитателя) по участию в создании условий овладения целевыми ориентирами дошкольного образования;- тесный контакт с учителем-логопедом, педагогом-психологом и другими педагогическими работниками в создании условий для положительной динамики овладения целевыми ориентирами дошкольного образования.	



Единовременное премирование работников:

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.