

КЪЭБЪРДЕЙ-БЭЛЪКЪЪР РЕСПУБЛИКЭМ
ШГЭДЖЭМ МУНИЦИПАЛЪНЭ КУЕЙМ ЗВЕЗДНЭ
КЪУАЖЭ ДЭТ МУНИЦИПАЛЪНЭ КАЗЕННЭ
ГУЪХУЩАПНЭ «КУРЫТ ЕДЖАПНЭ»

КЪАБАРТЫ - МАЛКЪАР РЕСПУБЛИКАНЫ
ЧЕГЕМ РАЙОНУНУ ТОЛУ БИЛИМ БЕРГЕН МУНИЦИПАЛ
КАЗНА МЕКЯМЫ ЗВЁЗДНЫЙ ЭЛНИ
«ОРТА БИЛИМ БЕРГЕН ШКОЛУ»

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА» с.п.п.ЗВЁЗДНЫЙ
ЧЕГЕМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Адрес: 361430, КБР, Чегемский район, с.п.п.Звёздный, ул.Ленина, №16, тел.8(86630) 7-20-04 E-mail: shzvezdniv@ya.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ» С.П.П. ЗВЕЗДНЫЙ
ЧЕГЕМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
на 2023-2026 гг.

От работодателя

Директор
МКОУ СОШ с.п.п. Звездный

 Г.Б. Зинченко

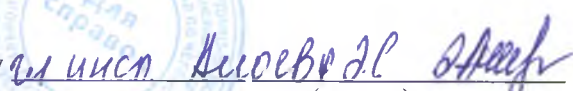
От коллектива

Председатель ПК
МКОУ СОШ с.п.п. Звездный

 А.А. Воропай

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду ГКУ «Центр труда, занятости и социальной защиты Чегемского района»

Регистрационный № 14 от «29» 08 2023г.

/ Руководитель органа по труду 

(подпись)

М.П.

ОГЛАВЛЕНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	5
III. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ.	7
III. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ	8
IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	9
V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	12
VI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	13
VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	13
VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	15
IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА	17
X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.	18
СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА МЕЖДУ КОЛЛЕКТИВОМ И РУКОВОДИТЕЛЕМ МКОУ СОШ С.П.П. ЗВЕЗДНЫЙ.....	20
ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МКОУ СОШ с.п.п. ЗВЕЗДНЫЙ ЧЕГЕМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ	24
ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ФОТ РАБОТНИКОВ МКОУ СОШ С.П.П.ЗВЕЗДНЫЙ ЧЕГЕМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КБР	55

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении **«Средняя общеобразовательная школа» сельского поселения поселка Звездный.**

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Школы и установления дополнительных социально- экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также с целью создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники Школы, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее – профком);

- Работодатель в лице его представителя – директора МКОУ СОШ с.п.п. Звездный **Зинченко Галины Борисовны.**

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе совместителей.

Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации, содействовать его реализации, доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.7. Настоящий договор заключается на срок 3 года и вступает в силу с момента его подписания. За 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора представители одной из сторон направляют другой стороне Письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступит инициатором по заключению нового договора то его действие автоматически продлевается до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор, но на срок не более 3 лет (Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня

подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Школы, ее реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором.

1.8. При реорганизации Школы в форме слиянии, присоединении, разделении, выделении Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Школы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Школы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем подписания представителями сторон дополнительных соглашений.

1.12. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.14. Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, производится в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ (ст. 38 «Урегулирование разногласий» ТК РФ)

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в договоре).

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка; положение об оплате труда;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и установление им компенсационных выплат;
- соглашение по охране труда (разрабатывается совместно с ПК); перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Школой непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию с) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Школы, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. Всех вновь поступающих работников (до подписания трудового договора) работодатель знакомит под роспись с коллективным договором, а также с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.6. При приеме на работу работодатель может установить срок испытания работнику до трех месяцев, руководителям организаций и их заместителям, главным бухгалтерам и их заместителям, руководителям филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - до шести месяцев. Кроме лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ

дополнительно не устанавливает срок испытания следующим работникам:

- *ранее работавших в организации и призванных на военную службу (направленных на заменяющую её альтернативную гражданскую службу);*
- *вновь принятых на работу в организацию в течение трёх месяцев после окончания прохождения службы и т.п.*

Порядок расторжения трудового договора предусмотрен статьей 71 ТК РФ.

2.5. В трудовой договор обязательно включаются условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы учреждения, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Школе.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель анализирует кадровое обеспечение учреждения (в том числе возрастной состав, текучесть кадров, фактическую педагогическую нагрузку, дефицит кадров, источники возмещения потребности в кадрах), для выявления — необходимости профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель не допускает экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест. В случае необходимости работодатель разрабатывает меры по организации опережающей переподготовки или переобучения высвобождаемых работников.

3.3. Работодатель принимает меры по содействию высвобождаемым работникам по трудоустройству в другие учреждения образования.

3.4. Работодатель организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке работников учреждения в соответствии с законодательством.

3.5. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки и переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.6. Работодатель обязуется:

- направлять педагогического работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ;
- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических —и — руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня внесения решения аттестационной комиссией.

3.7. Основанием для продления сроков действия квалификационной категории является:

- длительная нетрудоспособность;
- отпуск по уходу за ребёнком или нетрудоспособным членом семьи;

- длительная командировка на работу по специальности в российские образовательные учреждения и за рубеж;
- отпуск до одного года в соответствии с п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании»;
- возобновление педагогической деятельности работником, прекратившим её в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию, если перерыв в работе после окончания срока действия категории составляет не более одного года;
- один год до выхода на пенсию по старости, в том числе и ранее достижения возраста, установленного ст.7 Закона РФ «О трудовых пенсиях в РФ».

III. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

3.1. Работодатель обязуется:

Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение - не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 7 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

3.4. Стороны договорились, что:

- Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Школе свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

- Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

- Работникам, высвобожденным из Школы в связи с сокращением численности или штата, гарантируются после увольнения льготы, предусмотренные действующим законодательством.

- При появлении новых рабочих мест в Школе, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Школы в связи с сокращением численности или штата.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Школы (ст. 91 ТК РФ), учебными расписаниям (которые могут изменяться в связи с производственной необходимостью), годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Школы продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

4.3. Для педагогических работников Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, допуская не более одного перерыва (окна) в день и двух в неделю на ставку заработной платы, если иное не

обусловлено письменным согласием педагога. Учителям, имеющим педагогическую нагрузку не более 20 часов, по возможности, предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации. При нагрузке не менее 16 часов в неделю расписание составляется, по возможности, таким образом, чтобы у учителя было не менее 4-х уроков в день, если при этом в конкретном классе количество уроков в день не более двух.

4.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению, если не имеет классного руководства.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией. Привлечение работников Школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. 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.

4.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.9. Привлечение работников Школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

4.10. Время каникул в течение учебного года, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих

специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 – 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам по заявлению в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.13. Очередность оплачиваемых отпусков и их продолжительность.

Продолжительность отпусков регулируется ст. 115 ТК РФ

Наряду с минимальным ежегодным основным оплачиваемым отпуском в 28 календарных дней может предоставляться в соответствии с ТК и иными федеральными законами некоторым категориям работников и удлиненный основной отпуск.

Работникам с ненормированным рабочим днем (работникам бухгалтерии) могут прибавить 3 дня к основному отпуску.

4.14. Работодатель обязуется:

4.14.1. _Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней; работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших

вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в год;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в год; не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней в год;

- членам профкома – до 3 календарных дней в год.

4.14.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.14.3. Предоставлять по заявлению работника дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в каникулярное время продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников (ст. 263 ТК РФ):

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери.

В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

4.15. Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

4.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Школе, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.17. Дежурство педагогических работников по Школе должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

Оплата труда работников Школы осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда.

Должностные оклады (ставки заработной платы) работников устанавливаются на основании базовых должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом

компенсационных и стимулирующих выплат.

Оплата труда медицинских, библиотечных работников Школы производится применительно к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Выплата аванса производится 30 числа текущего месяца, а заработная плата за месяц - 15 числа следующего месяца.

Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством, и включает в себя:

- базовый должностной оклад (ставку заработной платы), установленные в соответствии с Положением об оплате труда в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями;
- обязательные компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные действующим законодательством;
- иные компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда и иными локальными актами вышестоящих органов
- Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Школы.

VI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Отдельным специалистам и педагогам учреждения устанавливается надбавка за работу в сельской местности к заработной плате в размере 0,25%.

Стороны договорились, что:

Работодатель:

- организует в Школе общественное питание (столовые, комнаты (места) для приема пищи);
- ходатайствует перед муниципальным органом управления образованием о предоставлении материальной помощи работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам Школы с учетом мнения профкома.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников Школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Ходатайствует перед муниципальным органом управления образованием о выделении средств на реализацию мероприятий по охране труда, определенных Соглашением по охране труда.

7.3. Организовать в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и членов комиссии по охране труда.

7.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Школы, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Школы по охране труда на начало каждого учебного года.

7.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Школы.

7.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех, работающих по трудовому договору, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере, предусмотренном действующим законодательством.

7.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

7.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и

инструкций по охране труда.

7.14. Создать в Школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

7.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Школе. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением.

7.18. Оборудовать комнату (учительскую) для отдыха работников Школы.

Профком обязуется:

- Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

- По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

- Один раз в полгода информировать коллектив Школы о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых, организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Школы; проводить работу по оздоровлению детей работников Школы.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пунктам 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

8.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение

для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений.

8.7. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, определенном в письменном заявлении работника.

8.8. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.11. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.12. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.13. Члены профкома включаются в состав комиссий Школы по аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ); установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ); применение систем нормирования труда (ст. 159

ТК РФ); массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ); создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ); утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ); снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы, предусмотренные действующим законодательством.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.4. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем Школы, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по

обязательному социальному страхованию.

9.7. Содействовать в работе профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

9.8. Совместно с ПК вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

9.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.11. Участвовать в работе комиссий Школы по аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Школы.

9.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.14. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

9.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников Школы.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

10.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Создают комиссию по осуществлению контроля (50+50) за выполнением коллективного договора.

10.6. Отчитываться 1 раз в августе каждого года, о ходе выполнения коллективного договора

10.7. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.8. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

10.9. Настоящий Коллективный договор действует в течение сроков, на которые он заключен.

10.10. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

ПРИЛОЖЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ

«СОГЛАСОВАНО»

Протоколом профсоюзного комитета
от «27» октября 2022г. № 1

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МКОУ СОШ с.п.п. Звездный
Приказ от «29» октября 2022г. №219

Председатель профорганизации

_____ А.А. Воропай

_____ Г.Б.Зинченко

«РАССМОТРЕНО»

На заседании общего собрания трудового
коллектива

Протокол от «27» октября 2022г. № 1

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА МЕЖДУ КОЛЛЕКТИВОМ И РУКОВОДИТЕЛЕМ МКОУ СОШ С.П.П. ЗВЕЗДНЫЙ.

1. Общие положения.

Данное Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране в МКОУ СОШ с.п.п. Звездный.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшений условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителями работодателя; внесение изменений и дополнений в Соглашение проводится по согласованию с профкомом.

Контроль за исполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором МКОУ СОШ с.п.п. Звездный и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрации обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

2. Перечень мероприятий Соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Сроки проведения
1. Организационные мероприятия	
1.1.Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с положением Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»	2023-2024 гг.

1.2. Обучение проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда Россия и Минобразования России от 31.01.2003 №1/29	1 раз в 3 года
1.3. Обучение работников безопасным методом и приёмом работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ссбт организация обучения по безопасности труда. Общие положения	Ежегодно
1.4. Разработка, утверждение и размножение инструкции по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям МКОУ СОШ с.п.п. Звездный. Согласование этих инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке.	Постоянно в течении года
1.5. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения	Постоянно в течении года
1.6. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам	Постоянно в течении года
1.7. Обеспечение структурных подразделений школы Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	Постоянно в течении года
1.8. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр - работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты - работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества	Постоянно в течении года
1.9. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: 1 декада марта, 3 декада августа
1.10. Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией	Постоянно в течении года
1.11. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	Постоянно в течении года

1.12. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы	Постоянно в течении года
2. Технические мероприятия	
2.1. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих приспособлений в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты водяных и тепловых производственных коммуникаций и сооружений	Постоянно в течении года
2.2. Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	Постоянно в течении года
2.3. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории	Постоянно в течении года
2.4. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	Постоянно в течении года
2.5. Механизация работ производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок.	1 раз в год
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия	
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	Постоянно в течении года
3.2. Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава	Постоянно в течении года
3.3. Оборудование помещений для персонала, хранения и выдачи спецодежды	2023-2026 гг.
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты	
4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, утверждёнными постановлениями Минтруда России в 1997-2001 гг., и правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утверждёнными постановлением Минтруда России от 18.12.1998 г. №51 с изменениями и дополнениями, утверждёнными постановлением Минтруда России от 21.11.1999 г. №39	Постоянно в течении года
4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными	Постоянно в течении года

нормами	
4.3. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)	Постоянно в течении года
5. Мероприятия по пожарной безопасности	
5.1. Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ и на основе правил пожарной безопасности	Постоянно в течении года
5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения	Постоянно в течении года
5.3. Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	Постоянно в течении года
5.4. Ревизия пожарных шкафов и укомплектование их средствами пожаротушения	Постоянно в течении года
5.5. Обеспечение структурных подразделений школы первичными средствами пожаротушения (песок, огнетушители и др.)	Постоянно в течении года
5.6. Организация обучения работающих и обучающихся в школе мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	Постоянно в течении года
5.7. Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций	Постоянно в течении года
5.8. Освобождение запасных эвакуационных выходов от посторонних предметов	Постоянно в течении года
5.9. Установление на окнах металлических решёток «распашного» типа, закрывающихся на замок	Постоянно в течении года

«СОГЛАСОВАНО»

Протоколом профсоюзного комитета
от «27» октября 2022г. № 1

Председатель профорганизации
_____ А.А. Воропай

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МКОУ СОШ с.п.п. Звездный
Приказ от «29» октября 2022г. №219

_____ Г.Б.Зинченко

«РАССМОТРЕНО»

На заседании общего собрания трудового
коллектива

Протокол от «27» октября 2022г. № 1

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МКОУ СОШ с.п.п. ЗВЕЗДНЫЙ ЧЕГЕМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

Принято на заседании УС
МКОУ СОШ с.п.п. Звездный
Председатель УС _____ Т.Н. Синюкова
Протокол от «28» октября 2022г. № 2

с.п.п. Звездный
2022г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников МКОУ «СОШ с.п.п Звездный» с.п.Звездный разработано в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, определяет порядок формирования отраслевой системы оплаты труда работников школы.

Отраслевая система оплаты труда включает в себя:

- а) размеры минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ);
- б) размеры выплат компенсационного характера;
- в) размеры выплат стимулирующего характера;
- г) размеры повышающих коэффициентов;
- д) порядок оплаты труда руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей, главных бухгалтеров;
- е) другие вопросы оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда образовательной организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников образовательной организации, принимаются работодателем с учетом решения коллегиальных органов управления образовательной организацией и согласованием с представительным органом работников.

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

1.3. Заработная плата работнику образовательной организации устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

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, локальными нормативными актами.

Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации.

1.4. Порядок оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) устанавливаются в соответствии с основными требованиями к содержанию трудового договора согласно статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости,

могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

1.6. Форма оплаты труда, установление надбавок и доплат работникам образовательной организаций регулируется непосредственно образовательной организацией в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.7. Обязательства образовательной организации по оплате труда работников обеспечиваются бюджетными ассигнованиями.

1.8. Казенные образовательные организации формируют фонд оплаты труда исходя из доведенных лимитов бюджетных обязательств до образовательных организаций - получателей бюджетных средств.

1.9. Оплата труда (заработная плата) выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Выплата аванса производится 30-го числа текущего месяца, а заработная плата за месяц – 15 числа следующего месяца.

II. РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ И РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

2.1. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных рабочих

2.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням</i>	<i>Минимальный размер оклада, рублей</i>
1 квалификационный	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; кладовщик, курьер, рабочий по обслуживанию здания, рабочий по кухне, рабочий по стирке, сторож, вахтер, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, дворник	4355
2 квалификационный	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с наименованием «старший» (старший по смене)	4492

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной

квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - до 1,8.

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням</i>	<i>Минимальный размер оклада, рублей</i>
1 квалификационный	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, повар	4667
2 квалификационный	профессии, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4801
3 квалификационный	профессии, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5032
4 квалификационный	профессии, предусмотренные 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные работы	5452

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - до 1,9.

2.2. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по общепрофессиональным должностям служащих

2.2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</i>	<i>Минимальный размер оклада, рублей</i>
---------------------------------------	--	---

1 квалификационный	секретарь, секретарь-машинистка, специалист в сфере закупок, делопроизводитель	4693
2 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5208

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня» - до 1,8.

2.2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</i>	<i>Минимальный размер оклада, рублей</i>
1 квалификационный	инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник-технолог, художник	5274
2 квалификационный	заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	5680
3 квалификационный	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая должностная категория внутридолжностная категория	6019
4 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий»	6343
5 квалификационный	начальник гаража, начальник (заведующий мастерской)	7005

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня» - до 2.

2.2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	аналитик, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по охране окружающей среды (эколог), специалист по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, специалист по защите информации, психолог, социолог, экономист, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по планированию, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, юрисконсульт	5613
2 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	6019
3 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первого внутридолжностная категория	6343
4 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий»	6761
5 квалификационный	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	7168

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» - до 2,1

2.2.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклад, рублей
1 квалификационный	начальник отдела кадров, начальник планово-экономического отдела,	7005

	начальник технического отдела, начальник отдела материально- технического снабжения, начальник финансового отдела	
2 квалификационный	главный диспетчер (механик, сварщик), главный специалист по защите информации (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	8412
3 квалификационный	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения, начальник структурного подразделения (отдела), заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, кабинетом, отрядом)	10074

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» - до 2,1.

2.3. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников образования

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
-	секретарь учебной части, помощник воспитателя	7039

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня – до 1,6

2.3.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1	младший воспитатель, дежурный по	7039

квалификационный	режиму	
2 квалификационный	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	7039

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня – до 1,6

2.3.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников образовательных организаций

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклад, рублей
1 квалификационный	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	11060
2 квалификационный	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	11520
3 квалификационный	воспитатель, мастер производственного обучения, методист; педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	12000
4 квалификационный	преподаватель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	12500

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе педагогических работников – до 1,8.

2.3.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1	заведующий (начальник) структурным	12279

квалификационный	подразделением: кабинетом, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной, учебно-производственной мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими программу дошкольного образования, общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	
2 квалификационный	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим программу дошкольного образования, общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования, а также организаций дополнительного профессионального образования и государственных центров системы образования, старший мастер образовательной организации (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	12650

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ руководителей структурных подразделений – до 1,80.

III. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ОКЛАДАМ

3.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Положением об оплате труда работников образовательной организации может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к

окладам стимулирующего характера:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

Решение о введении вышеизложенных повышающих коэффициентов принимается руководителем организации (коллегиальным органом образовательной организации по согласованию с представительным органом образовательной организации) с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, а также с учетом индексации базовых окладов.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Повышающие коэффициенты по должности применяются для повышения средней заработной платы работников образовательных организаций до размеров средней заработной платы в Кабардино-Балкарской Республике, определенной Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в пределах выделяемых средств на указанные цели.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам образовательной организации в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее – ПКГ).

Размер повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитывается на основании осуществления дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание.

Дифференциация типовых должностей осуществляется с учетом сложности, объема и специфики выполняемой работы.

По должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также устанавливаться диапазоны размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда.

По должностям работников входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Размер должностного оклада определяется путем умножения минимального размера оклада на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу по занимаемой должности образует должностной оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности может устанавливаться работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки,

сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем образовательной организации (коллегиальным органом образовательной организации по согласованию с представительным органом образовательной организации) персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

3.4. Положением об оплате труда работников образовательной организации предусмотрено установление работникам иных повышающих коэффициентов к окладам стимулирующего характера:

повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы;

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, ученую степень «доктор наук» и «кандидат наук» водителям «за классность».

3.5. Устанавливается надбавка к должностным окладам работникам в зависимости от количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу за непрерывный стаж работы:

а) при стаже работы от 3 до 5 лет – 1,03;

б) при стаже работы от 5 до 10 лет – 1,05;

в) при стаже работы от 10 до 15 лет – 1,08;

г) при стаже работы свыше 15 лет – 1,10.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу за непрерывный стаж работы определяется путем умножения должностного оклада на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к окладу за непрерывный стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

3.6. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающих коэффициентов к должностному окладу за квалификационную категорию:

а) при наличии высшей квалификационной категории – 1,20;

б) при наличии первой квалификационной категории – 1,10.

Повышающий коэффициент устанавливается при выполнении работы по профилю, по которой присвоена квалификационная категория.

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет.

Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую образовательную организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к

должностному окладу.

Работникам образовательных организаций (в том числе руководителям) за наличие ученых степеней устанавливаются повышающие коэффициенты в размере:

1,2 – за ученую степень «доктора наук»;

1,1 – за ученую степень «кандидата наук».

Повышающий коэффициент к должностному окладу за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук», устанавливается только в том случае, когда работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

При наличии у работника нескольких степеней надбавка к должностному окладу устанавливается по одному из оснований по его выбору.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу за присвоение ученой степени «доктор наук», «кандидат наук» не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

3.7. Изменение размеров окладов и надбавок производится в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при установлении или присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3.8. Водителям автомобилей образовательных организаций может быть установлен повышающий коэффициент к окладу «за классность».

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу водителям «за классность»:

водителям, имеющим категорию «С» - 1,15;

водителям, имеющим категорию «D» - 1,25.

Применение повышающего коэффициента к окладу за «классность» не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

3.9. При наличии оснований для применения повышающих коэффициентов стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, квалификационную категорию, а также ученую степень «доктор наук», «кандидат наук», учителю (преподавателю) размер заработной платы исчисляется за фактический объем учебной нагрузки (педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, (тренировочного периода, спортивного сезона),

определенный в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», другим педагогическим работникам – за фактический объем педагогической работы.

3.10. При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах) по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах).

IV. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

4.1. Работникам образовательных организаций устанавливаются доплаты и надбавки за специфику работы в отдельных образовательных организациях в следующих размерах:

<i>№</i>	<i>Виды работ</i>	<i>Размер выплат в процентах к должностному окладу, % / абсолютном выражении, руб.</i>
1.	За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)	в соответствии с ТК РФ
2.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения, в соответствии с Письмом Рособрнадзора от 07.08.2018 №05-283 «Об обучении лиц, находящихся на домашнем обучении»**	20 %
3.	Учителям и другим педагогическим работникам за обучение и воспитание детей-инвалидов, обучающихся посредством дистанционных технологий с привлечением компьютерной техники и средств связи по месту жительства или временного пребывания**	20%
4.	Учителям и другим педагогическим работникам за классное руководство в 1 – 11 (12) классах, педагогическим работникам, осуществляющим	1250 руб.

	классное руководство (кураторство) в учебных группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования	
5.	Учителям и другим педагогическим работникам за заведование аттестованными учебными кабинетами (от должностного оклада)	5 %
6.	Учителям (педагогическим работникам, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования) за проверку тетрадей**	
	- русский язык и литература, родной язык и литература, начальные классы	10 %
	- математика (алгебра, геометрия), информатика, физика	5 %
	- другие предметы, требующие проверки тетрадей (иностраный язык, химия, биология, история, обществознание)	2 %
7.	Библиотекарям за работу с библиотечным фондом учебников в количестве 200 и более экземпляров	2 %
8.	Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»
9.	Специалистам учреждений, работающим в сельской местности*	25 %
10.	Учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими	2 %
11.	Руководителям предметных школьных методических объединений	2 %

* При наличии оснований для применения повышающих коэффициентов компенсационного характера размеры надбавок к заработной плате исчисляются педагогическим работникам за фактический объем педагогической работы путем умножения размера оплаты за педагогическую нагрузку на соответствующий коэффициент; другим работникам образовательной организации – от должностного

оклада работника путем умножения размера должностного оклада на соответствующий коэффициент. При применении нескольких коэффициентов выплаты суммируются.

****** При наличии оснований для применения повышающих коэффициентов компенсационного характера размеры надбавок к заработной плате исчисляются педагогическим работникам за фактический объем педагогической работы путем умножения размера оплаты за педагогическую нагрузку на соответствующий коэффициент. При применении нескольких коэффициентов выплаты суммируются.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не определено федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации.

5.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

5.3. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

5.4. Решения об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) работника.

5.5. По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки или прекращена ее выплата при невыполнении условий для выплаты или нарушениях трудовой дисциплины по согласованию с коллегиальным органом управления образовательной организацией и представительным органом работников.

Основанием для снижения размера или прекращения выплаты надбавки работнику является приказ работодателя с указанием конкретных причин.

5.6. Работникам за работу с 22 до 6 часов (ночное время) производится доплата к окладу в размере 35 процентов часового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

Доплата производится на основании утвержденного в установленном порядке Табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

5.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

5.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

5.9. Специалистам учреждений, работающим в сельской местности, устанавливается надбавка в размере 25 процентов к должностным окладам.

Установление надбавок за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

За специфику работы в отдельных образовательных организациях устанавливаются надбавки к заработной плате за фактический объем работы в следующих размерах:

20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения, в соответствии с Письмом Рособнадзора от 07.08.2018 №05-283 «Об обучении лиц, находящихся на домашнем обучении»;

20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за обучение и воспитание детей-инвалидов, обучающихся посредством дистанционных технологий с привлечением компьютерной техники и средств связи по месту жительства или временного пребывания;

Повышающие коэффициенты к окладу (кроме коэффициента к окладу по занимаемой должности) не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательных организаций в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников образовательных организаций, утвержденных его руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников). Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников образовательной организации определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед образовательной организацией.

В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие выплаты и премии:

- надбавка за высокое качество работ;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
- надбавка за внедрение новых эффективных практик;
- надбавка за применение в работе достижений науки;
- надбавка за наставничество.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (новому окладу) работника через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При премировании учитываются:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации;
- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности образовательной организации;
- настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;
- способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;
- умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и республиканских целевых программ.

6.2. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников образовательной организации, принятой коллегиальным органом образовательной организации по согласованию с представительным органом образовательной организации.

В образовательной организации одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

6.3. Работникам образовательных организаций, имеющим отраслевые (ведомственные) награды и почетные звания: «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник народного образования», «Отличник профессионально-технического образования» могут устанавливаться надбавки в размере 10% от должностного оклада при условии, что работник занимает должность в образовательной организации соответствующего вида деятельности.

6.4. Работодатель на основании решения коллегиального органа образовательной организации по согласованию с представительным органом образовательной организации вправе уточнять и конкретизировать критерии определения размера надбавки применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

6.5. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель по представлению коллегиального органа образовательной организации по согласованию с представительным органом образовательной организации. При этом наименование премии и условия ее выплаты включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников образовательной организации.

VII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ИНЫХ ВЫПЛАТ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

7.1. Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующим программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования производится ежемесячная денежная выплата в размере 3 000 рублей.

Выплата ежемесячной денежной выплаты производится только по основному месту работы педагогического работника или по основной должности, без учета работы на условиях совмещения, совместительства и расширения зоны обслуживания. Ежемесячная денежная выплата выплачивается за фактически отработанное время в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Ежемесячная денежная выплата не выплачивается в период нахождения педагогического работника в отпуске без сохранения заработной платы, по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период прохождения военной службы по призыву. Выплата ежемесячной денежной выплаты осуществляется в соответствии с приказом руководителя организации.

7.2. Учителям, преподающим в образовательных организациях учебные предметы «Физика», «Химия», «Информатика», на условиях внешнего совместительства наряду с преподаванием в других образовательных организациях по аналогичной должности, специальности, профессии, производится ежемесячная выплата в размере 5 000 рублей.

Порядок предоставления ежемесячной выплаты учителям физики, химии и

информатики за работу по совместительству в размере 5 000 рублей определяется приказом Министерства.

VIII. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ (НОРМА ЧАСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ЗА СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

8.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

8.2. Фактический объем учебной нагрузки, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

8.3. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении) заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

8.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов) по согласованию с коллегиальными органами управления образовательной организацией и согласованию с представительным органом работников.

IX. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

9.1. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, которым установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление размера оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или педагогической работы осуществляется исходя из конкретных размеров ставок заработной платы, установленных в образовательной организации по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений.

9.2. Месячная заработная плата педагогического работника (ЗП) образовательной организации состоит из базовой, стимулирующей части и иных выплат (Едвп., Евс.), и исчисляется по следующей формуле:

$$ЗП = ЗП_{\text{баз.}} + ЗП_{\text{стим.}} + \text{Едвп.} + \text{Евс.}, \text{ где}$$

ЗП_{баз.} - базовая часть заработной платы;

ЗПстим.- стимулирующая часть заработной платы;

Едвп. - ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам, реализующим программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования, а также основные профессиональные образовательные программы (и основные программы профессионального обучения);

Евс. - ежемесячные выплаты учителям, преподающим в образовательных организациях учебные предметы «Физика», «Химия», «Информатика», на условиях внешнего совместительства (наряду с преподаванием в других образовательных организациях по аналогичной должности, специальности, профессии).

Базовая часть состоит из оплаты за педагогическую нагрузку (педагогические часы по тарификации, по штатному расписанию) и компенсационных выплат.

Базовая часть за педагогическую нагрузку исчисляется по формуле:

$$\text{Зфн} = \frac{(\text{Ст} \times \text{К} \times \text{Фн})}{\text{Нч}}$$

где:

Зфн - заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки в неделю;

Ст - размер оклада педагогического работника, установленный по квалификационному уровню ПКГ;

К - рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ;

Фн - фактический объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;

Нч - норма часов педагогического работника в неделю.

Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего постановления.

Компенсационные выплаты, исчисляемые исходя из должностного оклада, определяются путем умножения суммы должностного оклада по соответствующей должности, на соответствующий коэффициент, согласно раздела IV настоящего постановления, и не образуют новый оклад.

Компенсационные выплаты, исчисляемые исходя из фактического объема педагогической работы, определяются путем умножения суммы заработной платы педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки, на соответствующий коэффициент согласно раздела IV настоящего постановления.

При применении нескольких коэффициентов компенсационные выплаты суммируются.

9.3. При наличии оснований для применения других повышающих

коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных величинах) к должностному окладу, исчисленной за фактический объем учебной нагрузки, применяется сумма повышений по различным основаниям.

Стимулирующая часть состоит из выплат по повышающим коэффициентам, выплат за интенсивность, результативность и качество труда, а также разовых премий. Каждая из выплат по повышающим коэффициентам и выплат стимулирующего характера не влияет на начисление последующих выплат, то есть каждый коэффициент начисляется на оплату за часы педагогической нагрузки.

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

- учителям 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, родных языков, основы религиозных культур и светской этики, технологии, музыка, изобразительного искусства и физической культуры учителям - специалистам.

9.5. Внеурочная деятельность является компонентом основной образовательной программы и оплачивается согласно сетке часов, исходя из кадровых, материально-технических ресурсов, с учетом запросов обучающихся, возможностей организации и объема субвенции, выделенной для реализации основной образовательной программы.

Учебная нагрузка по внеурочной деятельности оплачивается педагогическим работникам по фактически отработанному времени из расчета оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ.

9.6. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей (преподавателей), оплачивается дополнительно по часовым ставкам (1 замещённый урок = кол-во недельной нагрузки учителя * 4,33(коэфф. за месяц / базовую часть зар.платы учителя). Если замещение продолжается свыше двух месяцев, то оплата труда педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической работы по тарификации.

9.7. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором (то есть ведущих учебную (преподавательскую) работу, в том числе занятия с кружками), производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

Х. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Оплата труда (заработная плата) руководителей образовательных организаций включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров образовательных организаций и среднемесячной заработной платы работников этих образовательных организаций (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом муниципального органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих образовательных организаций, в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров образовательных организаций и среднемесячной заработной платы работников этих образовательных организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этой образовательной организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» и осуществляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы, окончательно рассчитанной по завершении предшествующего календарного года, обусловленной системой оплаты труда, независимо от времени начисления, работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) на среднесписочную численность работников (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) за соответствующий календарный год и деления на 12.

Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Трудовой договор с руководителем образовательной организации заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Порядок установления размера должностного оклада руководителя образовательной организации определяется в соответствии с нормативным правовым актом Учредителя, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости образовательной организации.

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации, осуществляется

отдельно по должностям руководителя, главного бухгалтера и по каждой должности заместителя руководителя.

В случаях выполнения руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером работы по совмещению должностей (профессий) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы, начисленные как по основной должности (профессии), так и по совмещаемой должности (профессии), а также начисленные за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

При работе по совместительству в фактически начисленной заработной плате учитываются только суммы фактически начисленной заработной платы только по одной должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

10.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих образовательных организаций.

10.3. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.4. Порядок выплат стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливается Учредителем.

Премирование руководителей образовательных организаций производится по результатам оценки итогов работы образовательной организации за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности образовательных организаций.

10.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

10.6. Порядок и критерии отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей разрабатываются и утверждаются Учредителями, в ведении которых находятся образовательной организации.

Должностной оклад руководителя образовательной организации с учетом компенсационных выплат устанавливается Учредителем на основании трудового договора исходя из средней заработной платы работников данной образовательной организации и группы оплаты труда один раз в год - в начале календарного года.

$$\text{ДОКВр} = \text{ЗПср} \times \text{Кгр} \text{ (12),}$$

где:

ДОКВр – должностной оклад руководителя образовательной организации с учетом компенсационных выплат;

ЗПср - средняя заработная плата работников образовательной организации;

Кгр - коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных организаций, значение которого устанавливается исходя из отнесения к группам оплаты труда

Компенсационные выплаты, установленные разделом IV настоящего постановления, включены в состав средней заработной платы (ЗПср) работников образовательной организации при расчете должностного оклада (ДОКВр) руководителя образовательной организации.

Отнесение образовательных организаций к группам оплаты труда руководителей производится по следующим показателям:

Группа по оплате труда руководителей	1 группа	2 группа		3 группа	4 группа
Коэффициенты	до 3,0	до 2,5	до 2,25	до 2,0	до 1,75
Количество обучающихся (воспитанников дошкольных групп)	свыше 1000	751 - 1000	501 - 750	201 - 500	до 200

При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников дошкольных групп) образовательных организаций определяется по списочному составу на начало учебного года (включая контингент дошкольных подразделений).

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников образовательной организации, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

10.7. Премирование руководителя образовательной организации осуществляется в соответствии с порядком, установленным Учредителем.

10.8. Руководители образовательных организаций могут осуществлять преподавательскую или иную педагогическую работу в объеме не более 0,5 ставки с разрешения Учредителя.

Оплата труда руководителя образовательной организации, осуществляющего преподавательскую или иную педагогическую работу, производится согласно пункта 43 настоящего Положения.

XI. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

11.1. Фонд оплаты труда казенной образовательной организации формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных образовательной организации в рамках бюджетной сметы по соответствующей статье.

11.2. Доля в фонде оплаты труда образовательной организации, направляемая на оплату работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, определяется следующим образом:

<i>№</i>	<i>Тип организации</i>	<i>Доля, %</i>
----------	------------------------	----------------

<i>n/n</i>		<i>до</i> <i>01.09.2023г.</i>	<i>с</i> <i>01.09.2023г.</i>	<i>с</i> <i>01.09.2024г.</i>
1	Образовательные организации, реализующие программы дошкольного образования, и дошкольные блоки образовательных организаций, численностью до 100 воспитанников включительно	не более 50	не более 50	не более 50
2	Образовательные организации, реализующие программы дошкольного образования, и дошкольные блоки образовательных организаций, численностью свыше 100 воспитанников	не более 40	не более 40	не более 40
3	Общеобразовательные организации численностью до 350 учащихся включительно	не более 35	не более 35	не более 35
4	Общеобразовательные организации численностью свыше 350 учащихся	не более 30	не более 30	не более 30
5	Организации дополнительного образования	не более 30	не более 30	не более 30

11.3. Экономия по фонду оплаты труда направляется на увеличение стимулирующего фонда.

ХII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И УТВЕРЖДЕНИЯ ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

12.1. Штатное расписание образовательной организации утверждается его руководителем по согласованию с Учредителем. К административно-управленческому персоналу образовательной организации относятся следующие работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности образовательной организации: директор, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, главный бухгалтер, бухгалтер, инспектор по кадрам, заведующий хозяйством.

К основному персоналу образовательной организации относятся педагогические работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана образовательная организация, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций (пункт 10.3 настоящего Положения).

К вспомогательному персоналу организации относится учебно-вспомогательный

и младший обслуживающий персонал работников, создающих условия для оказания услуг в сфере образования, включая обслуживание зданий, сооружений и оборудования. К учебно-вспомогательному персоналу относятся работники, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней (подпункты 9.1 - 9.4 настоящего Положения), профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней (подпункты 10.1, 10.2 настоящего Положения, за исключением следующих должностей: бухгалтер, инспектор по кадрам, заведующий хозяйством).

К младшему обслуживающему персоналу относятся работники, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей общепрофессиональных профессий рабочих первого и второго уровней (подпункты 8.1-8.2 настоящего Положения)

12.2. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Если в штатном расписании образовательной организации предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к ПКГ, или по которым нормативно-правовыми актами не установлены минимальные оклады, то по таким должностям и профессиям минимальный оклад устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с представителем профсоюзного органа или иного представителя трудового коллектива, избираемого работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из требований по образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

ХIII. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

13.1. Система стимулирующих выплат работникам образовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие результаты его работы.

13.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части фонда оплаты труда производится коллегиальным органом управления образовательной организации по представлению руководителя образовательной организации, с учетом мнения профсоюзной организации.

13.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными правовыми актами образовательной организации и (или) коллективными договорами.

13.4. В случае образования экономии фонда оплаты труда образовательной

организации вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда и осуществление выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации в соответствии с распорядительными документами, разрабатываемыми образовательной организацией.

XIV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

14.1. При награждении государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики руководителя образовательной организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников образовательных организаций выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

Работникам образовательных организаций, награжденным государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате, включая все виды ежемесячных надбавок и доплат к должностному окладу.

Работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается указанная надбавка к заработной плате, исчисленной не ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

14.2. Норма рабочего времени работников образовательных организаций устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

14.3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

14.4. Если в образовательной организации в целом или при выполнении отдельных работ не может быть соблюдена установленная для определенных категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается его суммированный учет. Учетный период может быть установлен за месяц, квартал и другие периоды, но не может быть больше одного года.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается

правилами внутреннего трудового распорядка.

При суммированном учете рабочего времени расчет заработной платы производится исходя из часовой ставки.

Расчет часовой ставки может определяться путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели либо путем деления оклада (должностного оклада) на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели согласно приложению №1 к настоящему Положению.

Конкретный порядок определения размера часовой ставки оговаривается в положении по оплате труда образовательной организации.

14.5. При переходе на условия оплаты труда, определенные в соответствии с настоящим Положением, заработная плата работников организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной в соответствии с ранее применявшейся системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ,
ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ, ОПЛАТА КОТОРЫХ РАССЧИТЫВАЕТСЯ ЗА 1
НОРМО-ЧАС**

№ n/n	Наименование должностей, профессий	Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к часовым ставкам заработной платы
1.	Уборщик служебных помещений	до 2,0
2.	Уборщик территорий, дворник	до 2,0
3.	Библиотекарь	до 2,2
4.	Машинистка	до 2,0
5.	Аккомпаниатор	до 2,0
7.	Программист	до 2,4
8.	Садовник	до 2,0
9	Сторож	до 2,0

Месячная заработная плата работников по предлагаемому перечню должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце, либо деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.

Конкретный порядок определения размера часовой ставки оговаривается в положении по оплате труда образовательной организации.

ПОРЯДОК

ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА ЗА НЕПРЕРЫВНЫЙ СТАЖ РАБОТЫ

1. В общий трудовой стаж, дающий право на назначение надбавки к должностному окладу за стаж непрерывной работы, включаются:

- время работы на соответствующих должностях (как по месту основной работы, так и по совместительству);

- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности;

- служба в Вооруженных Силах Российской Федерации, если ей непосредственно предшествовала работа в образовательных организациях и если сразу после увольнения из Вооруженных Сил Российской Федерации последовала работа в образовательных организациях, при условии, что перерыв между увольнением со службы и поступлением на работу в образовательную организацию не превысил трех месяцев;

- время работы в образовательных организациях в период учебы студентов педагогических образовательных организаций и педагогических факультетов иных образовательных организаций высшего или среднего профессионального образования, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в образовательных организациях;

2. Всем работникам образовательных организаций при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;

- время работы в образовательных организациях стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 г.;

3. Непрерывный трудовой стаж сохраняет свою непрерывность при смене работы, если перерыв в работе не превысил:

- одного месяца для общего случая перехода с одной работы на другую;
- трех недель по собственной инициативе без причины, признаваемой уважительной;

- двух месяцев со дня увольнения из образовательных организаций, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;
- перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;
- после возвращения с работы в образовательных организациях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в организациях и на должностях, предусмотренных перечнем образовательных организаций;

3.1. Стаж работы сохраняется также в случаях:

расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

Согласовано
Председатель Управляющего
совета МКОУ СОШ с.п.п.
Звездный

_____ Синюкова Т.Н.
«27» октября 2016г.

Согласовано
Председатель ПК МКОУ СОШ
с.п.п.Звездный

_____ Воропай А.А.
«27» октября 2016г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МКОУ СОШ
с.п.п.Звездный

_____ Зинченко Г.Б.
Пр. № 144/2 от 27.10.2016г.

Рассмотрено
на заседании Общего собрания трудового
коллектива
Протокол № 2 от 26.10.2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ФОТ РАБОТНИКОВ МКОУ СОШ С.П.П.ЗВЕЗДНЫЙ ЧЕГЕМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КБР

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующих выплат за качество труда работников (далее – стимулирующие выплаты) в образовательной организации.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников МКОУ СОШ с.п.п.Звездный Чегемского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики.

1.3. Изменения и дополнения в Положение вносятся на основании соответствующих локальных актов, утвержденных руководителем образовательной организации после согласования с профсоюзным комитетом и органами самоуправления в учреждении (общее собрание трудового коллектива).

1.4. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.5. Новая система оплаты труда работников школы осуществляется с целью:

- реального повышения доходов работников;
- превращения заработной платы в инструмент стимулирования высокого качества образовательного и воспитательного процессов, творческой активности и инициативы педагогов;
- стимулирования процессов развития и нововведений в школе для поддержания и постоянного повышения качества и конкурентоспособности образования, роста возможностей образовательного выбора для учащегося;
- установления оплаты труда руководителям общеобразовательных учреждений в зависимости от средней заработной платы учителя;

1.6. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

1.7. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагога, являются критерии, отражающие результаты его работы.

Критерии взаимосвязаны:

- с достижением показателей, поставленных организацией в соответствии с его программой развития,
- с достижением показателей целевых программ развития отрасли.

Стаж педагогической работы и уровень образования педагога учитываются в стимулирующих выплатах за качество работы учителя.

1.8. В данном Положении используются следующие понятия:

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты работникам включают в себя денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

Стимулирующие выплаты (премии) работникам школы включает в себя выплаты по результатам труда (премии), направленные на повышения качества образования.

Персональные надбавки работникам школы включает в себя выплаты стимулирующие повышение деловых (трудовых) качеств работников, устанавливается дифференцированно.

2. ФОРМИРОВАНИЕ И СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ШКОЛЫ.

2.1. Формирование фонда оплаты труда школы осуществляется в пределах объема средств школы на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным региональным подушевым нормативом, количеством обучающихся и поправочным коэффициентом и отражается в смете школы. Школа самостоятельно определяет в общем объеме средств, долю на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиям, на заработную плату работников школы, в том числе надбавки к должностным окладам.

2.2. Фонд оплаты труда состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

2.4. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание школы в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом: 1) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год; 2) доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей части и специальной части.

3. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.1 Стимулирующие выплаты за качество труда устанавливаются работникам образовательной организации с учетом критериев оценки эффективности деятельности работников (далее – Критерии).

3.2 В целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат в образовательном учреждении создается специальная открытая комиссия (далее – комиссия), в которую входят представители администрации, председатель профсоюзной организации, руководители школьных методических объединений.

3.3 Состав комиссии и председатель избираются открытым голосованием на собрании трудового коллектива. Результаты голосования вносятся в протокол собрания трудового коллектива.

Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости.

Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, директором школы.

Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов.

Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

3.4 В полномочия комиссии входит:

А) Анализ и оценка представленных в комиссию документов по оценке качества труда работников, заполнение оценочных листов (Приложение 2);

Б) Расчет оценочных баллов по каждому работнику в соответствии с показателями, предусмотренными в Критериях;

В) Заполнение сводного оценочного листа работников.

3.5 Перечень документов, рассматриваемых в комиссии:

- оценочные листы, заполненные работниками;
- оценка администрации;
- приложенные документы (материалы), подтверждающие достоверность указанных сведений о качестве труда (подтверждающие документы, копии грамот, справки);
- протокол мониторинга профессиональной деятельности работников за истекший отчетный период членами профильного ШМО, за подписью руководителя

ШМО.

3.6. Прием документов в комиссию производится за 15 дней до ухода в отпуск, до 15 июня текущего года. В этот же срок комиссия определяет предварительную цену одного балла.

3.7. Поощрительные выплаты (премии) по результатам труда устанавливаются за следующие периоды истекшего учебного года:

- с 1 сентября по 31 августа

Срок их действия: с 1 сентября по 31 августа текущего учебного года

Учителям, вышедшим из долгосрочного отпуска, не имеющим оценочных баллов за период предыдущий текущему (прошлый учебный год), вновь поступившим на работу (в т. ч. после окончания обучения или при переходе из других образовательных учреждений), стимулирующая надбавка не устанавливается.

3.8. Размеры поощрительных выплат устанавливаются в баллах к окладу, общий объем всех выплат для каждого работника ограничивается максимальным размером 100 баллов. Стоимость балла определяется как отношение общей фонда стимулирующей части на месяц к общей сумме баллов, набранных всеми сотрудниками школы. Поощрительные выплаты работникам устанавливаются в соответствии с критериями, указанными в пунктах настоящего Положения (Приложение 1).

По решению комиссии могут быть установлены дополнительные критерии установления надбавок и доплат.

3.9. Установление, пересмотр размеров поощрительных выплат происходит в следующем порядке:

1. На основе представленных документов комиссия устанавливает для каждого работника количество оценочных баллов в пределах диапазона баллов, предусмотренных в Критериях.

2. Указанный в Положении максимальный размер поощрительных выплат устанавливается при полном соответствии деятельности работника приведенным критериям. Конкретный размер стимулирующих надбавок или доплат работника варьируется от 0 баллов до указанного в Положении максимального размера и устанавливается исходя из оценки деятельности работника по приведенным критериям. За грубые нарушения в ведении журналов администрация может снять баллы (при наличии справки завуча). Размер надбавки определяется путем суммирования баллов по всем критериям (показателям).

3. По результатам рассмотрения представленных документов оформляется протокол за подписью членов комиссии, принимавших участие в заседании.

4. Сводный оценочный лист с указанием общего количества баллов по каждому работнику и индивидуальные оценочные листы в обязательном порядке доводятся до сведения заинтересованных работников.

3.10. С момента ознакомления с оценочным листом в течение 3 дней работники вправе подать, а руководитель организации обязан принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности (далее апелляция)

3.11. Основанием для подачи апелляции может быть только факт (факты) нарушения настоящего Положения, или технические ошибки в протоколе мониторинга профессиональной деятельности работника, оценочных листах.

Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются. Руководитель образовательной организации обязан осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, эти ошибки должны быть исправлены. В этом случае на работника в установленном порядке оформляется новый оценочный лист.

3.12. По истечении трех дней, предусмотренных для подачи апелляции, оценочные листы работников утверждаются руководителем и вступают в силу.

3.13. На основании оценочных листов руководитель общеобразовательной организации устанавливает персональные размеры выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из его установленного размера, на следующий период времени, предусмотренный в Критериях.

3.14. Размер поощрительных выплат заместителям руководителя школы определяется директором один раз в год на основании качества работы по функционалу и на основании качества решения персональных задач и оформляется приказом.

3.15. Размер поощрительных выплат работникам служб устанавливается один раз в год на основании служебной записки руководителя службы, в которой подробно указаны размеры всех поощрительных выплат.

4. РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Для определения размеров стимулирующих выплат определяется стоимость одного балла шкалы оценки (СОБ) по формуле:

СОБ = СЧФОТ/Σ МБУ, где

СЧФОТ – стимулирующая часть месячного фонда оплаты труда;

Σ МБУ – сумма максимально возможных баллов учителей в соответствии со шкалой оценки качества труда учителей.

4.2. Размер стимулирующей выплаты учителю (PCY) определяется по формуле:

PCY = СОБ*ФБУ, где

СОБ – стоимость одного балла;

ФБУ – фактические баллы учителя в соответствии с критериями и шкалой оценки качества труда учителей.

5. ОТМЕНА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5.1. В случае наложения дисциплинарного взыскания, связанного с обоснованными обращениями учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций; в случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога стимулирующие выплаты могут уменьшаться на период со времени издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания до момента снятия дисциплинарного взыскания.

5.2. Отмена установленных выплат либо снижение их размеров могут производиться также по следующим основаниям:

- нарушение трудовой дисциплины,
- неполное и (или) некачественное исполнение работниками своих

должностных и функциональных обязанностей

- несоблюдение работником норм и правил техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, противопожарной безопасности

5.3. Руководитель образовательной организации оставляет за собой право без согласования с профсоюзным комитетом не производить стимулирующие выплаты:

- при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- при нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», в том числе и в части всеобща, Устава образовательной организации;
- при необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- за невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности детей;
- при оставлении детей без присмотра во время проведения учебных занятий.

МКОУ «СОШ » с.п.п.Звездный
Целевые показатели эффективности деятельности учителя за 20__ - ____ у.г..

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности работы	Измерители (индикаторы)	Расчёт показателей	Самооценка
1.	Динамика учебных достижений обучающихся Максимум - 18 баллов	1.1. Абсолютная успеваемость обучающихся по предметам по итогам четверти/ полугодия/ года	100% 90 - 99% 85 - 89% Ниже 85 %	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов	
		1.2. Качество успеваемости по предметам. Группы предметов (приложение №1): 1 группа 2 группа 3 группа Русский яз. Биология Информатика Английский яз. География Физ.культура Математика История ОБЖ Физика Литература Технология Химия Обществознание ИЗО Природоведение Музыка Род. язык	1 группа 2 группа 3 группа 40 - 49% 60 - 69% 90 - 100% 30 - 39% 50 - 59% 80 - 89% 20 - 29% 40 - 49% ниже	1 2 3 5 5 3 3 3 1 1 1 0	1 2
		1.3. Промежуточный контроль (по результатам школьного мониторинга): доля обучающихся, подтвердивших четвертную, полугодовую/ годовую оценку	95 - 100% 90 - 94% 85 - 89% 75-84 % 65-74% Ниже 65 %	5 баллов 4 балла 3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов	
		1.4. Итоговая аттестация (результат ЕГЭ-11 и ОГЭ - 9): доля обучающихся, подтвердивших экзаменационную оценку	Соответствие результатов итоговой аттестации годовой отметке обучающихся по предмету: 60 - 69% 70 - 79% 80 - 100%	3 4 5	
2.	Результативность внеурочной деятельности по предмету Максимум - 22 баллов	2.1. Результаты участия обучающихся во Всероссийских предметных олимпиадах.	Муниципальные: 1 - 3 места Региональные: 1 - 3 места	4 5	
		2.2. Результаты участия обучающихся в научно-практических, краеведческих конференциях.	Муниципальные: победитель, лауреат, дипломант региональные: победитель, лауреат, дипломант	3 1 5 2	
		2.3. Результаты участия обучающихся в творческих, спортивных и интеллектуальных конкурсах.	Муниципальные: 1 - 3 места Р егиональные: 1 - 3 места	2 3	
		2.4. Результаты участия обучающихся в дистанционных олимпиадах, заочных конкурсах и конференциях.	Муниципальные: победитель, лауреат, дипломант региональные: победитель, лауреат, дипломант Российские и победитель, лауреат, дипломант международные: лауреат, дипломант	3 2 4 3 0,1 0,1	
		2.5. За подготовку участников массовых конкурсов, олимпиад		1 (за каждые 10 участников)	
3.	Эффективное использование современных образовательных технологий в процессе обучения максимум - 9 баллов	3.1. Создание информационно-образовательной среды (ИОС) в классе. Внедрение ИКТ в образовательный процесс.	Проведение урочных и внеурочных занятий, контроля знаний, с использованием ЭОР и ресурсов Интернет и др.	2	
		3.2. Осуществление предпрофильной и профильной подготовки обучающихся.	Реализация элективных курсов.	2	
		3.3. Осуществление учебной деятельности в классах-комплектах	Реализация учебных программ в классах комплектах	1-5 (за каждый совмещенный класс)	

4.	Обобщение и распространение педагогического опыта и самообразование Максимум - 17 баллов	4.1. Демонстрация достижений учителя через открытые уроки, мастер-классы, выступления (участие) на педсоветах, семинарах, конференциях, организацию выставок	Уровень ОУ: участие Муниципальный уровень: выступление/участие Региональный уровень: выступление/участие	2/1 3/1 4/1	
		4.2. Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах, программах, проектах.	муниципальный уровень: номинант победитель региональный уровень: номинант победитель дистанционные: : номинант победитель	3 5 4 5 0,5 1	
		4.3. Реализация дополнительных проектов	Групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты, экскурсионные программы, предметные недели, выпуск печатного издания	1 (за каждый)	
		4.5. Руководство школьным МО.	Наличие плана работы МО, протоколов и т.д.	2	
		4.6. Участие в коллективных педагогических проектах.	Интегрированные курсы, творческие команды педагогов и др.	2	
		4.7. Участие в МСВ (межшкольном сетевом взаимодействии)	Сетевое взаимодействие Методические комиссии («кружки качества»)	2	
		4.8. Количество и актуальность пройденных курсов	Всероссийский уровень При ИПК и ПП КБГУ, КБРЦДО (рег.) Плановые	3 2 1	
5.	Внешняя оценка работы педагога, обеспечение условий охраны труда, сохранение здоровья обучающихся Максимум - 7 баллов	5.1. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению физического здоровья обучающихся: флэшмобы, физкультминутки, Дни здоровья, сдача норм ГТО, секции, творческие объединения	2	
		5.2. Отсутствие или наличие происшествий, травм во время проведения занятий	При отсутствии	2	
		5.3. Посещаемость уроков физкультуры	Индивидуальная занятость на уроке	3	
6.	Выполнение функций, которые не входят в основные обязанности учителя, выполнение общественной работы Максимум - 23 баллов	6.1. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы школы; в работе аттестационных, олимпиадных, экзаменационных, экспертных комиссий	- школьный уровень; - муниципальный уровень; - региональный уровень;	1 2 3	
		6.2. Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Диагностика индивидуального прогресса обучающихся	3	
		6.3. Написание протоколов заседаний органов управления школой	протокол	1	
		6.4. Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление кабинета, обновление наглядных пособий и дидактического материала, оформление стендовой тематической выставки и т.д.	2	
		6.5. Проведение практических, лабораторных работ по учебным предметам.	Организация и проведение лабораторных, практических работ	2	
		6.6. Активность участия в работе школьного сайта и поддержка новых форм обратной связи (электронный формат общения)	Интенсивность и наличие новых форм взаимодействия с обучающимися и их родителями	3	
		6.7. Наставничество. Организация горизонтального взаимодействия педагогов и классов.	Оформление документации посещенных уроков, занятий, мероприятий. Группы педагогов, заявивших горизонтальное взаимодействие.	2	
		6.8. Наличие собственных публикаций в сборниках, в СМИ	При наличии трех и более	3	
		6.9. Размещение информационных материалов и электронных образовательных ресурсов на школьном сайте	Объем материала: одна страница и более менее одной страницы	1 0,5	
		6.10. Наличие (постоянно обновляемого)	При наличии	3	

		личного сайта			
7.	Реализация мероприятий, направленных на обеспечение взаимодействия с родителями и работу с детьми из неблагополучных семей Максимум - 4 балла	7.1. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	При наличии	2	
		7.2. Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	При наличии	2	
Максимальное количество баллов - 100 Сумма набранных баллов					

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре Дата заполнения. «___» _____ 20__ г.

Учитель: _____ / _____ /

_____ Принято» «___» _____ 20__ г.