

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2018 – 2021 годы

От работодателя

Директор МКОУ «ООШ с.Бескес»

Афанасьев Петр Павлович



От работников

Председатель профсоюзной  
организации МКОУ «ООШ  
с.Бескес»

Садыкова Галина Юрьевна

*G. Sad*

подпись  
М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду *Управление труда и соц. развитию Труновского*  
(указать наименование органа) *муниципального района.*

Регистрационный № *04* от *13* *сентября* 2018 г.

Руководитель органа по труду *Галина Юрьевна Садыкова Г.Ю.*  
(должность «Ф.И.О.»)

М.П.



2018 г.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

I. Общие положения .....	3
II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.....	4
III. Оплата и нормирование труда.....	5
IV. Рабочее время и время отдыха.....	6
V. Социальные гарантии, льготы и компенсации.....	8
VI. Охрана труда и здоровья.....	9
VII. Гарантии профсоюзной деятельности.....	10
VIII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.....	12
Приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка общеобразовательной организации .....	13
Приложение №2. Положение о новой системе оплаты труда работников МКОУ «ООШ с.Бескее» .....	32
Приложение №3. Положение о стимулирующих и поощрительных выплатах работникам МКОУ «ООШ с.Бескее».....	52
Приложение №4. Положение о режиме ненормированного рабочего дня .....	73
Приложение №5. Примерный образец расчетного листка .....	76

## 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 «Основная общеобразовательная школа село Бескее».**

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Региональное соглашение между Правительством Карачаево-Черкесской Республики, Общественной организацией «Карачаево-Черкесское республиканское объединение организаций профсоюзов» и Региональным объединением работодателей «Союз промышленников, предпринимателей и работодателей Карачаево-Черкесии» о регулировании социально-трудовых отношений в 2014-2016 годах

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора Афанасьева Петра Павловича (далее – работодатель);
- работники образовательного учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюз), в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком).

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения (в том числе – совместителей);

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента регистрации в отделе правового кадрового обеспечения и охраны труда АУМР и действует по 31.12.2021 год.

1.16 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

## II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

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

2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

заключение трудового договора в письменной форме 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);

издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.1. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ч.1 ст. 59 ТК РФ.

2.2. При заключении трудового договора с членом профсоюза учитывается мнение профкома образовательного учреждения в отношении его вида (*срочный или на неопределенный срок*) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ:

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей и главными бухгалтерами.

2.3. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (*ч.5, ст. 58 ТК РФ*).

2.4. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.5. Работодатель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.6. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2., помимо перевода на работу, требующую более низкой квалификации, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.7. При равной производительности труда и квалификации (*наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому*) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном образовательном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии осталось менее трех лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.8. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст. 82 ТК РФ 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.

2.9. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных в статье 178 ТК РФ, производится также при увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 3 части 1 статьи 83 ТК РФ, не избравшие на должность.

Установить следующие сроки выдачи заработной платы:

### **III. Оплата и нормирование труда**

3.1. Выплата заработной платы работнику производится не реже чем каждые полмесяца в сроки: за первую половину месяца 27 числа, за вторую половину месяца производится 12 числа следующего месяца, путем перечисления на лицевой счет банковской карты Работника, при наличии своевременного финансирования. При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается на кануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы *см. Приложение 6*, с указанием *(часть 1 статьи 136 ТК РФ)*:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и об основаниях произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

3.2. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам организации выплачивается в те же сроки, что и всем Работникам, и темп её роста не может опережать темпы роста оплаты труда Работников.

3.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда *(Приложение №2)*, за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательных учреждений Карачаево-Черкесской Республики; *см. Приложение 2*

- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника *(см. в Приложении №2)*;

- выплаты стимулирующего характера (см. в *Приложении №3*);

- премиальные выплаты.

3.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме.

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

3.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

3.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1% ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.7. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

3.8. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательного учреждения.

3.9. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

3.10. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Педагогическим работникам в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

4.2. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск.

Перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска см. в *Приложении №5*.

4.3. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника - 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников - 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;
- учителю при замене временно отсутствующего учителя – 1 день за 6 уроков;

4.4. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

Привлечение работников к сверхурочной работе в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителей работодателя и наличия письменного согласия работника. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе должен быть издан не позднее трех рабочих дней, со дня фактического выполнения сверхурочной работы.

Оплата труда при этом производится в полуторном и двойном размере по правилам статьи 152 ТК РФ.

4.5. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ч. 4 п. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года №273 - ФЗ.

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года предусмотрены Приказом Минобрнауки МО от 29.11.2001 N "Об утверждении Положения о годичном отпуске".

4.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, (заместителям руководителя, руководителю и т. д.) устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с профкомом, при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

4.7. При установлении учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 4.9 настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск.

4.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
  - восстановления (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

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

4.10. Дежурство педагогических работников в образовательном учреждении на основании Положения о дежурстве и в соответствии с графиками дежурств должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные организации, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников.

4.12. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, по возможности не допускающего перерывов между занятиями и в соответствии с нормами СанПиНа. Учителям, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

## **V. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

5.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при условии заключения ученического договора, являющегося дополнением к трудовому договору.

5.2. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, на территории Карачаево-Черкесской Республики соблюдаются следующие условия:

5.2.1. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательного учреждения, установленная по ставке заработной платы (должностному окладу) в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.2.2. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, в период:

временной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком до 3-х лет;

при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации, иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;

окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона РФ «Об образовании в РФ»;

работы на выборной должности;



исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям – по заявлению работника на срок не более одного года сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории.

5.2.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года, по заявлению работника сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на срок не более одного года.

5.2.4. При переходе педагогического работника на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы ему устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

5.2.5. Работодатель обязан полностью оплачивать повышение квалификации работников в объеме, соответствующем установленным требованиям для прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности. В случае, если данная норма не соблюдена, работник имеет право на перенос срока аттестации.

## **VI. Охрана труда и здоровья**

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда.

6.2. Работодатель обязан обеспечить, с учетом мнения профкома, проведение в установленном порядке работ по аттестации рабочих мест по условиям труда, оценке уровней профессиональных рисков.

6.3. Работодатель обеспечивает обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательного учреждения в соответствии с Законодательством РФ.

6.4. Работодатель организует проверку знаний работников образовательного учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.5. Работодатель обязан обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности, а также наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.6. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.8. Работодатель оказывает 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 образовательном учреждении.

6.9. Работодатель обеспечивает 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 с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.10. Работодатель обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.11. Работодатель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

6.12. Работодатель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.13. Работодатель обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.14. Работник обязан соблюдать требования охраны труда.

## **VII. Гарантии профсоюзной деятельности**

7.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (см. ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч. 6 ст. 177 ТК РФ).

7.3. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем образовательного учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников его официальное мнение. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

7.4. С учетом мнения профкома производится:

- установление системы оплаты труда;

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;

- составление графиков сменности (см. 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам;

- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 99

ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (см. 123 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (см. 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (см. 136 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (см. 196 ТК

РФ);

- утверждение должностных обязанностей работников;

- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;

- изменение существенных условий труда.

7.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников образовательного учреждения;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
  - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
  - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

7.6. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 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);
- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- сохранение уровня оплаты труда работника по ранее имевшейся квалификационной категории после истечения срока ее действия в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

7.7. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2., являющихся членами профкома.

7.8. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

7.9. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (*ч.3 ст. 374 ТК РФ*).

7.10. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (*ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы*).

7.11. Члены профкома включаются в состав комиссий образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

### **VIII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

8. Стороны договорились, что:

8.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

8.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников раз в год.

8.3. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно не позднее *20 января* анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются в орган управления образованием и выборный орган вышестоящей профсоюзной организации.

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

8.5. 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.

8.6. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

8.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Председатель профсоюзной  
организации МКОУ «ООШ  
с.Бескес»

Садыкова Галина Юрьевна

*G. Sad*  
подпись

Рассмотрено на  
педагогическом совете  
Протокол № 1 от 29.08.18

Директор МКОУ «ООШ  
с.Бескес»

Приказ № 31/14 от 29.08.18 Афанасьев Петр Павлович

*А.А.*  
подпись

## Правила внутреннего трудового распорядка общеобразовательной организации.

### I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Основная общеобразовательная школа село Бескес».

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Дисциплина в образовательном учреждении поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся (воспитанников) и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к обучающимся (воспитанникам) не допускается.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

образовательное учреждение, учреждение действующее на основании Типового положения об общеобразовательном учреждении (далее - образовательное учреждение);

педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования;

представитель работодателя - руководитель учреждения или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами образовательного учреждения;

выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников образовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с образовательным учреждением;

работодатель - юридическое лицо (образовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.190 ТК РФ) в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

1.6. Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор (эффективный контракт) с работодателем (в том числе и внешних совместителей) и руководителей образовательного учреждения.

Правила соблюдаются на всей территории учреждения, включая отдельно расположенные структурные подразделения.

1.7. Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке.

## II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

### 2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в образовательное учреждение, обязано предъявить работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (*иной – документ, удостоверяющий личность, выданный органами внутренних дел*);
- трудовую книжку (кроме случаев, когда работник поступает на работу по совместительству или впервые);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- военный билет (временное удостоверение), удостоверение граждан, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании (*при поступлении на работу на педагогические должности: концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, логопеда, педагога-психолога предъявляются требования к профилю полученной специальности*);
- медицинское заключение по результатам предварительного медицинского освидетельствования;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.1.2. При заключении трудового договора (эффективного контракта) впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.1.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, составленного в письменной форме в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательной организации, другой - у работника.

Приказ объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключением трудового договора независимо от того, был ли он оформлен надлежащим образом.

2.1.4. Руководители, специалисты и учебно-вспомогательный персонал принимаются на должности, наименование которых соответствует штатному расписанию.

2.1.5. Обязательными условиями для включения в трудовой договор являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- трудовая функция (работа в (по) должности *(наименование должностей руководителей, преподавателей работников и учебно-вспомогательного персонала должно соответствовать наименованию, установленному в Разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Приказом Минздрава России от 26 августа 2010 г. № 761н и Постановлению Правительства РФ от 01.09.2012 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»)* по специальности (указывается в необходимых случаях, например, если должность – учитель, то специальность – математика, физика, русский язык, литература, биология и т.д., или специализация – начальные классы, коррекционные классы, классы выравнивания, классы углубленного изучения, гимназические, вечерние классы; если должность – воспитатель, то специализация – группа продленного дня, ясельная группа, разновозрастная группа и т.д.), квалификационная категория (указать наличие квалификационной категории и дату ее присвоения в соответствии с аттестационным листом);
- дата начала работы, а также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- объем учебной нагрузки (для учителей);
- характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- режим труда и отдыха (в части, отличающейся от настоящих Правил);
- условия оплаты труда (размер ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки, иные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью

Данные обязательные условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.1.6. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в следующих случаях:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы;
- для выполнения заведомо определенной работы, в том числе в случаях, когда ее окончание не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- при заключении договора с лицами, направленными органами службы занятости на работы временного характера и общественные работы;
- в иных случаях предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

В иных случаях срочный договор заключается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.1.7. По инициативе работодателя при заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Испытание не устанавливается:

- беременным женщинам и лицам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;
- лицам, не достигшим возраста 18 лет;
- лицам, окончившим имеющие государственную аккредитацию профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования и впервые поступающим на работу по полученной специальности;

лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями:

- лицам, имеющим действующую квалификационную категорию;
- в иных случаях предусмотренных частью 4 статьи 70 ТК РФ.

2.1.8. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев.

2.1.9. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.10. Трудовые книжки работников хранятся в образовательном учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.11. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, вносимая в трудовую книжку.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.12. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Должностные обязанности руководителя образовательного учреждения, его филиалов (подразделений) не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года №273 - ФЗ).

2.1.13. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

## **2.2. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:**

2.2.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ст. 74 ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

- а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;
- б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.2.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе



работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (работы в должности по определенной специальности, квалификации).

К числу таких причин могут относиться:

реорганизация образовательного учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

изменения в осуществлении образовательного процесса в образовательном учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательном учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.2.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.2.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.2.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Размер оплаты труда при временном переводе не может быть ниже среднего заработка по работе, обусловленной трудовым договором.

Часть работы, выполняемой в порядке временного перевода, произведенная сверх продолжительности, соответствующей трудовому договору, оплачивается как сверхурочная.

2.2.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 251 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.2.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.2.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях,

предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

### 2.3. Прекращение трудового договора:

2.3.1. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.3.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

2.3.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до окончания, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.3.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, за исключением, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен другой работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключении трудового договора (перевод).

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, перевод на другое место жительства, выход на пенсию и т.д.), а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.3.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.3.6. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.3.7. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

Трудовой договор с учителем, в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии, не может быть расторгнут до конца учебного года. (В соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы по ставку заработной платы) педагогических работников" учителям общеобразовательных учреждений, в которых по независящим от них причинам в течение учебного года нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в предусмотренном указанным приказом порядке).

2.3.8. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.3.9. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи:

- с сокращением численности или штата работников;

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.3.10. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.3.11. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.3.12. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.3.13. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник ознакомляется в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

### III. Основные права, обязанности сторон и ответственность сторон трудового договора

#### 3.1. Работник имеет право:

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- 3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением ежегодных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;
- 3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами;
- 3.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;
- 3.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательной организации, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

### **3.2. Работник обязан:**

- 3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;
- 3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;
- 3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;
- 3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры за счёт средств работодателя;
- 3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;
- 3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;
- 3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;
- 3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;
- 3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;
- 3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательной организации, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

### **3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:**

- 3.3.1. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;
- 3.3.2. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;
- 3.3.3. на повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);
- 3.3.4. на аттестацию, на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;
- 3.3.5. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;
- 3.3.6. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- 3.3.7. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательной организации, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

### **3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:**

- 3.4.1. соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, являясь посетителями занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;
- 3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;
- 3.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;
- 3.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);
- 3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;
- 3.4.6. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательной организации, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

### **3.5. Работодатель имеет право:**

- 3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом образовательного учреждения;
- 3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;
- 3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;
- 3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- 3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

### **3.6. Работодатель обязан:**

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.6.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплату заработной платы работнику производить не реже чем каждые полмесяца в сроки: за первую половину месяца 27 числа, за вторую половину месяца производится 12 числа следующего месяца, путем перечисления на лицевой счет банковской карты Работника, при наличии своевременного финансирования. При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается на кануне этого дня.

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.6.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.6.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.6.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств (средств работодателя) обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

3.6.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.6.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.18. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

### 3.7. Ответственность сторон трудового договора:

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

### **3.8. Работникам запрещается:**

3.8.1. курить<sup>1</sup>, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества, хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

3.8.2. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

## **IV. Рабочее время и время отдыха**

### **4.1. Режим рабочего времени:**

4.1.1. В образовательном учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем воскресенье.

4.1.2. Время ежедневного начала работы образовательного учреждения - 7 часов 45 минут, время окончания работы образовательного учреждения – 20 часов 00 минут.

Учебный год в образовательном учреждении начинается 1 сентября.

Продолжительность учебного года на первой, и второй ступенях общего образования составляет 34 недели без учета государственной (итоговой) аттестации, в первом классе - 33 недели.

Продолжительность каникул в течение учебного года составляет не менее 30 календарных дней, летом – 12 недель. Для обучающихся в первом классе устанавливаются в течение года дополнительные недельные каникулы.

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) установлена нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

4.1.4. Рабочее время работников определяется настоящими Правилами, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком (по согласованию с органами местного самоуправления), графиком сменности (1 смена), утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения, условиями трудового договора.

4.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе

<sup>1</sup> В соответствии со ст. 12 Федерального закон от 23.02.2013 N 15-ФЗ "Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака" для предотвращения воздействия окружающего табачного дыма на здоровье человека запрещается курение табака на территориях и в помещениях, предназначенных для оказания образовательных услуг, услуг учреждениями культуры и учреждениями органов по делам молодежи, услуг в области физической культуры и спорта.



«символический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 40 минут.

4.1.6. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей:

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

организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

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

выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, посещение учебных кабинетов и др.);

первоначальные кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.1.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, преподаватели, тренеры-преподаватели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, предусмотренных графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

4.1.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся образовательного учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников образовательного учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)) и времени необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 4.1.6. настоящих правил.

Порядок привлечения, устанавливается локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.9. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательной организации и устанавливается в следующем порядке: продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

4.1.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.11. Ненормированный рабочий день устанавливается для работников образовательной организации, занимающих следующие должности: директор, заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по АХР, заместитель директора по безопасности, социальный педагог, педагог-организатор.

4.1.12. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.13. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.1.14. Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: сторож.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие<sup>2</sup>.

4.1.15. Для следующих категорий работников – сторож – вводится суммированный учет рабочего времени за учетный период – месяц.

4.1.16. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4.1.17. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;

делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

<sup>2</sup> График сменности определяет время начала и окончания работы (смены), продолжительность смены, время ежедневного отдыха и др.

## 4.2. Установление учебной нагрузки учителей:

4.2.1. Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки учителей производится один раз в год отдельно по полугодиям.

4.2.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.2.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть изменен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев сокращения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

4.2.4. Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться только в случаях:

временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному согласию сторон.

4.2.6. При возложении на учителей образовательной организации, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

4.2.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.2.8. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей начальных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на следующий учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.9. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением учителями объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки учителей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.10. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методического объединения учителей.

4.2.11. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.12. Руководитель образовательного учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы (за исключением случаев, когда учебная нагрузка в объеме менее чем на 1 ставку заработной платы, установлена в соответствии с трудовым договором).

### 4.3. Время отдыха:

4.3.1. Перерывы для отдыха и питания педагогических работников устанавливаются во время отдыха и питания обучающихся, в том числе в течение перерывов между занятиями (перерыв) *вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении (п. 1.4. Приказа Минобрнауки РФ от 27.03.2006 N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений" - является рабочим временем педагогических работников).*

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается:

**с 12.00 до 13.00**

*(Этот период в рабочее время не включается).*

4.3.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

Оплата производится в повышенном размере, либо, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.3.3. 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 не позднее, чем за две недели до его начала.

4.3.4. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются работодателем и (или) уставом образовательной организации.

4.3.5. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью установленной в коллективном договоре образовательного учреждения.

4.3.6. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой работодатель имеет право по просьбе работника часть его отпуска, превышающую 28 календарных дней, заменить денежной компенсацией в соответствующем размере.

4.3.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

4.3.8. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.3.9. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.3.10. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

## **V. Поощрения за успехи в работе**

5.1. Работодатель применяет к работникам образовательного учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: объявление благодарности, премия, награждение ценным подарком, почетной грамотой, представление к званию лучшего по профессии, а также снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания, в случае его наличия (*другие виды поощрений работников за труд в образовательном учреждении (порядок применения поощрений, в том числе с участием выборного органа первичной профсоюзной организации, а также их виды определяются коллективным договором или прописываются в правилах внутреннего трудового распорядка)*).

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным, ведомственным наградам.

## **VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение**

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, установленных уставом образовательного учреждения, трудовым договором, настоящими Правилами, приказами и письменными распоряжениями руководителя (уполномоченных руководителей лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;
- увольнение по основаниям, предусмотренным п. 5, 6, 9 или 10 части первой ст. 81 ТК РФ, а также п. 7, 8 части первой ст. 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- увольнение педагогических работников по основаниям, предусмотренным п. 1 ст. 336 ТК РФ.

6.2. Применение работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения к работнику, являющемуся членом Профсоюза, допускается только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа по следующим основаниям:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
  - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
  - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

6.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения, суд.

## **VII. Заключительные положения**

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями, работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Председатель профсоюзной  
организации МКОУ «ООШ  
с.Бескес»  
Садькова Галина Юрьевна

  
подпись

Принято на собрании  
Трудового коллектива  
Протокол № 1 от 29.08.18  
Приказ № 31/1 от 29.08.18

Директор МКОУ «ООШ  
с.Бескес»

Афанасьев Петр Павлович

  
подпись

## ПОЛОЖЕНИЕ О НОВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МКОУ «ООШ с.БЕСКЕС»

### Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «О новой системе оплаты труда» работников МКОУ «ООШ с.Бескес» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений» в целях совершенствования системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики (далее также - учреждения), а также Распоряжением Правительства Карачаево-Черкесской Республики № 257 от 11 августа 2010 г., Постановлением правительства Карачаево-Черкесской Республики от 09.10.2012 №422 «О внесении изменений в постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 г. №257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования КЧР», Постановления администрации Урупского муниципального района № 426 от 02.09.2010 года «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Урупского муниципального района», Решением Совета Урупского муниципального района (второго созыва) № 13 от 28.05.2013 г., приказа отдела образования Урупского муниципального района от 02.09.2010 г. № 177 «О введении новой системы оплаты труда».

1.2. Системы оплаты труда работников учреждения, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, ежегодными приложениями к нему, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом мнения выборного профсоюзного органа и настоящим Положением.

1.3. Положение предусматривает единые принципы формирования системы оплаты труда работников учреждения, включая в себя:

размеры окладов (должностных окладов), по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ),

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления,



условия оплаты труда руководителей, его заместителей, главных бухгалтеров учреждений.

1.4. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств республиканского бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работников должна быть не менее установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

## **Раздел 2. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения.**

2.1. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств выделенных учредителем, утвержденных сметой образовательного учреждения на текущий финансовый год.

2.2. Расчет средств на оплату труда производится на основании Распоряжения Правительства Карачаево-Черкесской Республики № 257 от 11 августа 2010 г. и Постановлением Правительства КЧР № 422 от 09.10.2012 г.

## **Раздел 3. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения.**

3.1. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

3.2. Доля (ФОТб) – 76,5%, стимулирующей части не менее 23,5%

3.3.  $ФОТб = \text{Базовая часть} + \text{компенсирующие надбавки} + \text{доплата до МРОТ}$ .

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, включая:

- 1) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя);
- 2) педагогических работников (воспитателей, воспитателей групп продленного дня, педагогов-психологов, социальных педагогов, педагогов дополнительного образования, старших вожатых, преподавателей ОБЖ);
- 3) административно-управленческий персонал: директор, заместители директора;
- 4) учебно-вспомогательный персонал: лаборант, бухгалтер, кассир, библиотекарь, секретарь учебной части, заведующий хозяйством;
- 5) младший обслуживающий персонал образовательного учреждения (уборщицы, гардеробщик, дворник, сторож, рабочие по обслуживанию зданий и др.);

Размеры должностных окладов работников, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и

локальными правовыми актами МКОУ «ООШ с.Бескес» в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательного учреждения.

3.5. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МКОУ устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности педагогических работников МКОУ, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

3.6. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников МКОУ ведется с участием комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

3.7. Руководитель МКОУ представляет в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, каждое полугодие (январе и июне) и по результатам учебного года.

3.8. Аналитическая информация оформляется в специальных итоговых оценочных листах, разработанных и утвержденных в учреждении.

3.9. Итоговый оценочный лист для работников учреждения заполняет заместитель директора которому подчиняется работник. Заместитель директора отвечает за достоверность информации.

3.10. Решение о стимулировании работника принимается большинством членов комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

#### **Раздел 4. Основные условия оплаты труда педагогических работников**

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования». Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников образования устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым профессиям рабочих и служащих установлены Положением по определению окладов (должностных окладов) и установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики и республиканских государственных учреждений по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 02.09.2010 года № 423 «О проекте постановления администрации Урупского муниципального района «Об утверждении Положения по определению и установлению окладов (должностных окладов) работников органов местного самоуправления Урупского муниципального района и муниципальных учреждений по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих».

4.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования.

4.3. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

4.4. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда работников определены в разделе «Требования к квалификации по разрядам оплаты» тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации.

4.5. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

4.6. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

4.7. Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

4.8. Окончание 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

4.9. При наличии у педагогического работника квалификационной категории оклад ему устанавливается в зависимости от присвоенной квалификационной категории.

При отсутствии у педагогического работника присвоенной квалификационной категории оклад ему устанавливается в зависимости от педагогического стажа.

4.10. Наличие квалификационной категории учитывается в течение 5 лет со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Приказом Министерства образования Российской Федерации от 26 июня 2000 года № 1908.

4.11. Изменение размеров оплаты труда производится при:  
получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.12. Руководители образовательных учреждений проверяют документы об образовании и устанавливают им должностные оклады; ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников образовательных учреждений несут их руководители.

4.13. Исчисление заработной платы отдельным категориям педагогических работников может осуществляться из расчета педагогической нагрузки.

4.14. Руководителям учреждений оклады определяются в соответствии с Постановлением Правительства КЧР от 09.10.2012 г. № 422, решением Совета депутатов Урупского муниципального района от 28.05.2013 г. №13.

4.15. Положением о системе оплаты труда работников учреждения предусматривается повышающий коэффициент к окладу педагогических работников, работающих в сельской местности в размере 25 % в соответствии с Законом Карачаево-Черкесской Республики от 22.11.2009 № 50-РЗ «Об образовании в Карачаево-Черкесской Республике».

Решение о введении повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладам устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента к окладу образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных выплат.

4.16. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам работников.

4.17. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 и Приложением 5 настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничиваются.

## **Раздел 5. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях**

5.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

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

5.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю:

учителям I-IX классов общеобразовательных учреждений, учебно-производственных мастерских;

педагогам дополнительного образования;

за 36 часов педагогической работы в неделю:

педагогам-психологам, методистам (старшим методистам) образовательных учреждений, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения; инструкторам по труду образовательных учреждений; преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) общеобразовательных учреждений.

5.3. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно

получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 6 настоящего приложения.

5.4. Должностные оклады учителей (преподавателей), перечисленных в пункте 5.2, устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе «динамического часа» для учащихся 1 класса.

5.5. Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.6. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

5.7. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 5.2 - 5.6, составляет 40 часов в неделю.

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

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

учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений при возложении на них в счет сохраняемого должностного оклада в полном размере обязанностей учителя (части обязанностей) соответственно по организации внеурочной работы по физическому воспитанию, классному руководству и другому.

5.9. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца.

5.10. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

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

5.12. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

5.13. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

5.14. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения органа исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

5.15. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

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

5.17. Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями (преподавателями).

5.18. Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть определен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в том же образовательном учреждении (за исключением учреждений среднего профессионального образования), не установлен.

## **Раздел 6. Порядок начисления заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений**

6.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.2. Тарификация учителей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

6.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в

зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало I и II учебных полугодий.

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

6.5. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

### **Раздел 7. Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера.**

7.1. Заместителям руководителя учреждения образования по учебно-воспитательной работе и воспитательной работе должностные оклады устанавливаются в следующих размерах:

- при наличии стажа свыше 10 лет – на 10% ниже должностного оклада руководителя;
- при наличии стажа от 5 до 10 лет – на 15% ниже должностного оклада руководителя;
- при наличии стажа до 5 лет – на 20% ниже должностного оклада руководителя.

7.2. Главному бухгалтеру должностной оклад устанавливается в следующих размерах:

- при наличии высшего образования и стажа работы более 10 лет – на 20% ниже должностного оклада руководителя;
- при наличии высшего образования и стажа работы от 5 до 10 лет – на 25% ниже должностного оклада руководителя;
- при наличии высшего образования и стажа работы до 5 лет – на 30% ниже должностного оклада руководителя;
- при наличии среднего специального образования и стажа работы более 10 лет – на 25% ниже должностного оклада руководителя;
- при наличии среднего специального образования и стажа работы менее 10 лет – на 30% ниже должностного оклада руководителя;

7.3. С учетом условий труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

7.4. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

7.5. Премирование руководителя учреждения осуществляется отделом образования администрации Урупского муниципального района по согласованию с учредителем и с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет утвержденных ассигнований.

### **Раздел 8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

8.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 №11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда

работников республиканских государственных учреждений», в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным решением Совета Урупского муниципального района от 26.08.2010 г. № 34 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений и органов местного МКОУ самоуправления Урупского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений» в муниципальных учреждениях образования Урупского муниципального района устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Указанные виды выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях образования Урупского муниципального района подразделяются на дополнительные виды выплат, определенные в приложении 3 к настоящему Положению.

8.2. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

8.3. На момент введения новых систем оплаты труда указанные выплаты устанавливаются всем работникам, получавшим ее ранее.

8.4. В учреждении на основании Перечня выплат компенсационного характера, определенного в приложении 3 к настоящему Положению, определить и утвердить по согласованию с выборным профсоюзным органом перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и на должности производятся соответствующие выплаты.

8.5. Доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда, на работах в особо тяжелых и особо вредных условиях труда устанавливается работникам учреждения в соответствии с Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579.

Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях, проводимой в соответствии с Типовым положением об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.10.1986 № 387/22-78.

8.6. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном приложением 4 к настоящему Положению, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек для образовательных учреждений всех типов и видов.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

8.7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.8. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.



8.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.10. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

Доплата за каждый час работы в ночное время устанавливается в размере 35 % от часовой ставки.

8.11. Выплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере:

- одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,

- двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или за час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

8.12. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в полуторном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), за последующие часы – в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы).

## **Раздел 9. Порядок и условия стимулирования работников учреждения**

9.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным решением Совета Урупского муниципального района от 26.08.2010 года № 34 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений и органом местного самоуправления Урупского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений», в муниципальных учреждениях образования Урупского муниципального района устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет);

- выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп);

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за образцовое качество работы;

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

9.2. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения и могут основываться на следующих показателях оценки эффективности его работы:

- соблюдение лицензионных требований;

- соблюдение срока действия лицензии;

- ведение образовательной деятельности по направлениям (специальностям), уровням формам обучения и в сроки, установленные лицензией, кадровое обеспечение образовательной деятельности;

- выполнение аккредитационных показателей;

- научная, научно-техническая деятельность и ее результативность;

- количество изданных учебников и учебных пособий;

- использование инновационных методов в учебном процессе;

- повышение квалификации научно-педагогических кадров.

9.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, ежегодными приложениями к нему, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Положением в пределах утвержденного учредителем фонда оплаты труда.

Размеры отдельных видов выплат стимулирующего характера в учреждении установлены приложением 4 к настоящему Положению.

9.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения по согласованию с Советом Учреждения и профсоюзным органом в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

9.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения производятся муниципальным учреждением по представлению отдела образованию администрации Урупского муниципального района, в ведомственной подчиненности которых находится учреждение образования и по согласованию с учредителем.

9.6. Выплаты стимулирующего характера производится за отработанное время.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, выплата производится пропорционально отработанному времени.

9.7. Выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) производятся в процентах от оклада.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности, выплата за стаж непрерывной работы производится в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

9.8. Выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности устанавливаются, в том числе работникам, имеющим почетные звания или ученую степень по профилю выполняемой работы.

При наличии у работника ученой степени и ученого звания, почетных званий «Народный» и «Заслуженный» выплата производится по одному из оснований.

Доплата за наличие почетного звания «Заслуженный», «Народный» также применяется для педагогических работников, получившим почетное звание «Заслуженный», «Народный» в республиках, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик по 31 декабря 1991 года.

9.9. Выплату за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется выплачивать работникам за:

- выполнение непредвиденных и срочных работ;
- компетентность работника в принятии решений;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

9.10. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, разработанных и утвержденных образовательным учреждением.

9.11. Премияльные выплаты по итогам работы могут производиться за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, с целью поощрения работников по итогам работы за установленный период. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам, в связи с уходом на пенсию и другие. В учреждении может быть введено несколько видов премий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

Премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы:

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение качества образования, на повышение авторитета и имиджа учреждения;

соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;

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

за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

подготовка призеров олимпиад, конкурсов;

личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждений образования;

настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей умение достигать результата с наименьшими затратами материальных и денежных средств;

способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;

успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

иные критерии.

## **Раздел 10. Другие вопросы оплаты труда**

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

10.2. Изменение размера оплаты труда производится в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории – со дня присвоения квалификационной категории согласно соответствующему приказу;

- при присуждении ученой степени, ученого звания, почетного звания – со дня присвоения звания согласно решению о присуждении степени или звания.

10.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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

## **Раздел 11. Порядок проведения тарификации работников учреждений образования.**

11.1. Для проведения работы по определению размеров должностных окладов педагогических работников, специалистов и служащих и месячных окладов и тарифных ставок рабочих, а также размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы в учреждениях образования приказом руководителя создается постоянно действующая

тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, работника, занимающегося вопросами кадров, начальника планово-экономического отдела (экономиста), представителя профсоюзного комитета, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения или назначенный им заместитель руководителя.

- 11.2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости, тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.
- 11.3. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии.
- 11.4. Тарификационный список составляется ежегодно<sup>5</sup> по состоянию на 1 сентября и заверяется всеми членами тарификационной комиссии. Тарификация работников учреждений образования проводится по тарификационным спискам. По тарификационному списку 1 проводится тарификация: руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера. По тарификационному списку 2 проводится тарификация педагогических работников. По тарификационному списку 3 проводится тарификация рабочих и обслуживающего персонала.
- 11.5. Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения образования.
- 11.6. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в данном учреждении, проводится отдельными строками по каждой должности (профессии). Также отдельно проводится тарификация руководителя образовательного учреждения и его заместителей, выполняющих работу по своей специальности в соответствующем учреждении.
- 11.7. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из средних должностных окладов (ставок), определенных ИСОТ, и средних размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы по соответствующим должностям (профессиям рабочих).
- 11.8. Если стаж работы, дающий право на выплату надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждениях образования в течение предстоящего года у работника меняется, то при тарификации его стаж следует указать двумя строками: на момент тарификации и на дату изменения стажа, которая вносится в графу "Дополнительные сведения".
- 11.9. В тарификационных списках 1, 2 и 3 не отражаются доплаты, надбавки и другие выплаты сверх должностных окладов (месячных ставок) и надбавок за продолжительность непрерывной работы в учреждениях образования. Например, доплаты за работу в ночное время и за совмещение профессий (должностей), надбавки стимулирующего характера и т.д.

Приложение 1 к Положению о новой системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа с.Бескес»

**Размеры  
минимальных окладов  
по должностям работников МКОУ «ООШ с.Бескес» по профессиональным  
квалификационным группам на  
01.01.2018  
(увеличение на 4% - персонал)**

**1. Размеры минимальных окладов по должностям работников учреждения**

**1.1. Профессиональная квалификационная группа  
должностей работников учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесённые к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада в рублях
<b>персонал первого уровня</b>		
<u>1 квалификационный уровень</u>	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <i>гардеробщик</i> <i>секретарь</i> <i>дворник</i> <i>истопник</i> <i>уборщик служебных помещений</i> <i>сторож</i> <i>заведующий хозяйством</i>	3065 3080 3065 3065 3065 3065 3080
<b>персонал второго уровня</b>		
<u>1 квалификационный уровень</u>	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <i>лаборант</i> <i>кассир</i> <i>водитель автомобиля</i> <i>рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования</i>	3080 3080 3111 3111

**1.2. Профессиональная квалификационная группа  
должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада в рублях
-------------------------	--	------------------------------------

		Стаж работы, квалификацион-ная категория	среднее специаль- ное образова- ние	высшее образова- ние
<u>1</u> квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, <u>старший вожатый</u>	до 2-х лет	5812	5854
		от 2-х до 5 лет	5854	6428
		от 5-х до 10 лет	6428	7048
		свыше 10-ти лет	7048	7718
		2 квалификационная категория	7718	
		1 квалификационная категория	8346	
		высшая квалификационная категория	9016	
<u>2</u> квалификационный уровень	Инструктор-методист, педагог дополнительного образования, <u>педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель</u>	до 2-х лет	5812	5851
		от 2-х до 5 лет	5851	6428
		от 5-х до 10 лет	6428	7048
		свыше 10-ти лет	7048	7718
		2 квалификационная категория	8346	
		1 квалификационная категория	9016	
		высшая квалификационная категория	9688	
<u>3</u> квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель	до 2-х лет	5836	5876
		от 2-х до 5 лет	5876	6452
		от 5-х до 10 лет	6452	7073
		свыше 10-ти лет	7073	7742
		2 квалификационная категория	8366	
		1 квалификационная категория	9040	
		высшая квалификационная категория	9712	
<u>4</u> квалификационный уровень	Преподаватель, <u>преподаватель-организатор основ безопасности</u>	до 2-х лет	6219	6248
		от 2-х до 5 лет	6248	6873

<u>жизнедеятельности,</u> руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, <u>учитель,</u> учитель-дефектолог, учитель-логопед	от 5-х до 10 лет	6873	7531
	свыше 10-ти лет	7531	8226
	2 квалификационная категория	8903	
	1 квалификационная категория	9619	
	высшая квалификационная категория	10332	

*1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей  
руководителей структурных подразделений*

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада в рублях
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной, учебно-производственной мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, <u>библиотекарь</u>	5843
2 квалификационный уровень		4177

Приложение 2 к Положению о новой системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа с.Бескес»

**Размеры отдельных видов выплат стимулирующего характера в МКОУ «ООШ с.Бескес»**

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплат, в процентах
<b>1. За квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности</b>		
1	за ученую степень кандидата наук: работникам образовательного учреждения	10
2	за ученую степень доктора наук: работникам образовательного учреждения	15
5	за наличие почетного звания «Заслуженный»	10
6	за наличие почетного звания «Народный»	15
7	за наличие почетного звания «Почетный работник»	20
<b>2. За стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам учреждения образования, кроме педагогических работников</b>		
9	от 1 до 3 лет	3
	от 3 до 5 лет	5
	от 5 до 10 лет	8
	свыше 10 лет	10



Приложение № 3  
к Положению о Новой системе оплаты труда  
работников Муниципального казенного  
общеобразовательного учреждения  
«Основная общеобразовательная школа  
село Бескес»

**Перечень выплат компенсационного характера  
работникам МКОУ «ООШ с.Бескес»**

N п/п	Виды выплат	Размер выплат в процентах от оклада, ставки (не образует новый оклад, ставку)
1	2	3
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда		
1.	За работу в тяжелых и вредных условиях труда	До 12
2.	За работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда	До 24
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)		
3.	За работу в ночное время	35
4.	За ненормированный рабочий день	25
5.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях, классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) (выплата производится за фактически отработанное время), учителям и педагогам (из расчета педагогической нагрузки)	15 - 20
6.	За работу в общеобразовательных школах-интернатах (выплата производится за фактически отработанное время) учителям и педагогам (из расчета педагогической нагрузки)	15
7.	За работу в образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в организациях начального и среднего профессионального образования (выплата производится за фактически отработанное время)	20
8.	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского	20

	заклучения) учителям и педагогам (из расчета педагогической нагрузки)	
9.	За работу в инновационных организациях, работу с инновациями в других организациях (выплата производится за фактически отработанное время) учителям и педагогам (из расчета педагогической нагрузки)	15
10.	За работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах (выплата производится за фактически отработанное время)	20
11.	За преподавание национальных языков общеобразовательных организаций, организаций начального и среднего профессионального образования с русским языком обучения (из расчета педагогической нагрузки)	15
12.	За классное руководство (руководство группой): 1 - 4 классов 5 - 11 классов начального и среднего профессионального образования	15 20 20
13.	За проверку тетрадей учителям 1 - 4 классов	10
14.	За проверку письменных работ по: русскому языку, литературе, родному языку и литературе; математике, иностранному языку, черчению (из расчета педагогической нагрузки)	15 10
15.	За заведование учебными кабинетами в школах и школах-интернатах всех типов и видов, образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; в организациях начального и среднего профессионального образования	До 10
16.	За заведование учебно-опытными участками (теплицами)	15
17.	За руководство методическими, цикловыми, предметными, методическими объединениями	До 15
18.	За руководство и работу секретаря в комиссиях по размещению заказов комиссиями	До 15
19.	За заведование кафедрой: лицам, имеющим ученое звание "доцент" или "профессор" лицам, не имеющим ученого звания	До 30 До 20
20.	За обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)	3
21.	За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских: заведование учебными мастерскими	20 35

	при наличии комбинированных мастерских	
22.	За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	30 60 до 100
23.	За заведование учебно-консультативными пунктами	15
24.	За руководство школой одним из учителей начальной, общеобразовательной школы с числом учащихся до 50 человек	До 50
25.	Воспитателям дошкольных групп в образовательных организациях за сверхнормативное содержание детей	До 20
26.	За ведение делопроизводства учителям, преподавателям и другим работникам	До 15
27.	За работу с архивом	До 15
28.	За осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков, помощникам воспитателей дошкольных групп в образовательных организациях	До 30
29.	За участие в работе в республиканских экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий руководителям, преподавателям, учителям	До 15
30.	За погрузочно-разгрузочные работы и складирование (при отсутствии в штатном расписании профессии грузчика)	До 25
31.	Водителям автотранспортных средств при отсутствии в штате организации должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	До 25
32.	Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	До 25
33.	За работу в специализированных детско-юношеских спортивных школах олимпийского резерва	До 15

Председатель профсоюзной  
организации МКОУ «ООШ  
с.Бескес»  
Садькова Галина Юрьевна

*J. Lag*  
подпись

Рассмотрено на  
педагогическом совете  
Протокол № 1 от 29.08.18.

Директор МКОУ «ООШ  
с.Бескес»

Приказ № 31/1 от 29.08.18. Афанасьев Петр Павлович

*Афанасьев*  
подпись

### Положение о стимулирующих и поощрительных выплатах работникам МКОУ «ООШ с.Бескес»

#### 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение о стимулирующих выплатах работникам МКОУ «ООШ с.Бескес» (далее — Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МКОУ «ООШ с.Бескес» (далее — ОУ) в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, ответственности за конечные результаты труда, закрепления квалифицированных кадров.
- 1.2. Положение является локальным нормативным актом ОУ, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам ОУ.
- 1.3. Правовой базой действия данного Положения являются: Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года, Постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010г. N 2257 «О введении НСОТ работников учреждений образования КЧР»; Приказ Министерства образования и науки КЧР от 09.11.2010 г. N2 459 «Об утверждении методических рекомендаций»; Указ Президента РФ от 7 мая 2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012г. № 2190-р (далее — Программа); Приказ Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее — Рекомендации); Письмо Минобрнауки России от 20 июня 2013 года № АН-1073/02 «О разработке показателей эффективности»; Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016г. (утверждено решением российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 года, протокол № 12).
- 1.4. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам ОУ, определяет их виды, размеры, условия, виды и порядок установления.

## 2. Порядок и условия стимулирования

- 2.1. Для распределения стимулирующих выплат работникам ОУ создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ, действующая на основании Положения о комиссии по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ОУ.
- 2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда выплачивается педагогическим работникам ОУ, если средняя заработная плата по ОУ меньше средней заработной платы по экономике Карачаево-Черкесской Республики. Если же средняя заработная плата по ОУ равняется или выше средней заработной платы по экономике Карачаево-Черкесской Республики, стимулирующая часть фонда оплаты труда не выплачивается.
- 2.3. Система Стимулирующих выплат работникам ОУ включает в себя:
- а) поощрительные выплаты по результатам труда (премии и надбавки);
  - б) надбавки за наличие государственных наград;
  - в) за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам ОУ, кроме педагогических работников согласно Приложению 1.
- 2.4. Распределение выплат стимулирующего характера работникам ОУ (кроме руководителя) по результатам труда производится руководителем ОУ по согласованию с комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда руководителя ОУ производится управлением образования администрации Урупского муниципального района по согласованию с муниципальным общественным советом.
- 2.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ОУ, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных ОУ на оплату труда работников. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника ОУ (кроме руководителя) устанавливается на основании приказа руководителя с учетом решения комиссии по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ.
- 2.6. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
- 2.7. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам ОУ устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности их деятельности, проводимых на основании показателей эффективности деятельности педагогических работников ОУ (Приложение 2). Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ОУ ведется с участием комиссии по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.
- 2.8. В системе мониторинга и оценки показателей эффективности профессиональной деятельности педагогических работников ОУ учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые администрацией ОУ, результаты самооценки педагогических работников ОУ в соответствии с представленными руководителю оценочными листами.
- 2.9. Администрация ОУ представляет в комиссию по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ аналитическую информацию о показателях эффективности деятельности педагогических работников ОУ, являющуюся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, два раза — в сентябре и январе, и, соответственно, устанавливает размеры стимулирующих выплат на период с сентября по декабрь включительно и с января по август включительно.

2.10. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ осуществляются в виде стимулирующих надбавок, размер которых определяется в сентябре и в январе, а периодичность выплаты указывается в приказе руководителя. Выплата может осуществляться как одновременно, так и ежемесячно. При определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда педагогических работников каждому показателю устанавливается одинаковая первоначальная балльная оценка, равная 1, а в зависимости от значимости показателя определяется весовой коэффициент показателя. Первоначальная балльная оценка и шкала весовых коэффициентов определяется ОУ самостоятельно.

2.11. Надбавки за государственные награды имеют фиксированный размер, а размер поощрительных надбавок по результатам труда педагогических работников ОУ определяется следующим образом:

а) На основе проведенного мониторинга и оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников в сентябре и январе производится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущее учебное полугодие) по всем показателям эффективности с учетом их весового коэффициента для каждого педагогического работника. После подсчета баллов для оценки эффективности работы составляется итоговой оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым педагогическим работником ОУ.

б) Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату стимулирующих надбавок (ФОТ надб.), запланированный на период с сентября по декабрь включительно, за минусом суммы, необходимой на уплату ЕСН, делится на общую сумму баллов, набранную педагогическими работниками (исключая директора и его заместителя). В результате получается денежный вес в рублях каждого балла.

в) После этого денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого педагогического работника и получается размер стимулирующих надбавок по результатам труда каждому педагогическому работнику на период с сентября по декабрь включительно. Стимулирующие выплаты могут выплачиваться равными долями ежемесячно с сентября по декабрь включительно.

2.12. Определение размеров стимулирующих надбавок за результаты труда на январь-август очередного года происходит по такой же схеме в январе очередного года.

2.13. При изменении в течение периода, на который установлен размер надбавок по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ производится корректировка денежного веса одного балла и, соответственно, размера стимулирующих выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ.

2.14. На заседания комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ рассматривает и согласовывает:

— итоговый протокол мониторинга и оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников ОУ за предыдущий период (в сентябре — за период с января по август включительно; в январе — за период с сентября по декабрь включительно), в котором администрацией ОУ должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов для оценки эффективности работы по каждому педагогическому работнику (кроме руководителя и заместителя руководителя ОУ);

— денежный вес одного балла;

— рассчитанные на предстоящий период, исходя из денежного веса и суммы баллов оценки эффективности работы, размеры стимулирующих надбавок каждому учителю, а также размеры премий.

2.15. Решение комиссии по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ принимается простым большинством голосов.

2.16. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников ОУ в части соблюдения установленных настоящим Положением показателей эффективности деятельности педагогических работников, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

2.17. Комиссия по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ на основании всех материалов мониторинга составляет утвержденный оценочный лист (Приложение 3) с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Педагогические работники вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

2.18. С момента опубликования оценочного листа в течение 5 дней педагогические работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляция педагогического работника по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

2.19. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления педагогического работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

2.20. По истечении 5 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу. После принятия решения комиссией по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ издается приказ руководителя об утверждении размеров стимулирующих надбавок по результатам работы педагогических работников на соответствующий период (сентябрь-декабрь включительно или январь-август включительно) с указанием периодичности выплаты надбавок пропорционально отработанному каждым учителем времени.

2.21. Если педагогический работник находится в дородовом и послеродовом отпуске, отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, оценка его профессиональной деятельности проводится по результатам мониторинга за полугодовой период, предшествующих уходу учителя в указанные отпуска.

2.22. Основанием для лишения стимулирующих выплат работников ОУ является нарушение трудовой дисциплины, выразившееся в невыполнении Устава ОУ, правил внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актов ОУ. Работники, получившие взыскание, лишаются стимулирующих выплат на тот расчетный период, в котором допущено нарушение.

### **3. Премирование работников ОУ**

3.1. Премирование работников ОУ, в том числе работающих по совместительству, производится по итогам работы за определенный период времени (учебный год, полугодие, четверть, календарный год, квартал, месяц).

3.2. Премирование работников ОУ производится на основании решения комиссии по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ.

3.3. Премия не носит обязательный характер, не может рассматриваться как обязательное условие оплаты труда.

3.4. С целью материального стимулирования руководитель, заместитель директора, завхоз вносят предложения о премировании работников (руководитель — заместителя, главного бухгалтера, завхоза, бухгалтера, кассира, секретаря, заместитель — педагогических работников, завхоз — вспомогательного и обслуживающего персонала).

3.5. Предложения от вышеуказанных лиц должны быть оформлены письменно с подробной аргументированной формулировкой о проделанной работе, результатом и характером поощрения.

3.6. Основаниями для начисления премий служат критерии оценки премирования работников (Приложение 4).

3.7. Выплаты материального поощрения производятся на основании приказа руководителя ОУ при наличии экономии по оплате труда.

3.8. Размер премии может составлять от 500 рублей до месячного фонда оплаты труда, исходя из финансовых возможностей ОУ.

3.9. Премирование руководителя ОУ производится приказом управления образования администрации Урупского муниципального района.

3.10. Работники ОУ могут премироваться к юбилейным датам, в связи с уходом на пенсию и государственными праздниками (День учителя, День бухгалтера, День защитника отечества, Международный женский день).

#### **4. Социальная поддержка работников**

4.1. Социальные выплаты работникам ОУ производятся в виде оказания материальной помощи по заявлению работника в следующих случаях:

- значительное личное событие (свадьба);
- по трагическим обстоятельствам (похороны близких родственников, стихийное бедствие);
- по болезни.

4.2. Материальная помощь выделяется по заявлению работника, по согласованию с решением комиссии по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ на основании приказа руководителя не более 1 раза в год при наличии экономии по оплате труда.

#### **5. Поправки, изменения, дополнения**

5.1. В настоящее Положение могут быть внесены поправки, изменения, дополнения по согласованию с собранием трудового коллектива.



Приложение 1  
к Положению о стимулирующих выплатах  
работникам  
МКОУ «ООШ с.Бескес»

Размеры отдельных видов выплат стимулирующего характера  
в МКОУ «ООШ с.Бескес»

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплат в процентах от должностного оклада
1.	За наличие звания «Заслуженный»	10
2.	За наличие звания «Народный»	15
3.	За наличие звания «Почетный работник»	20
За стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам ОУ, кроме педагогических работников		
4.	от 1 до 3 лет	3
	от 3 до 5 лет	5
	от 5 до 10 лет	8
	свыше 10 лет	10

Приложение 2  
к Положению о стимулирующих выплатах  
работникам  
МКОУ «ООШ с.Бескес»

**Показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников МКОУ  
«ООШ с.Бескес»**

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Весовой коэффициент	Расчет показателя
1	Успеваемость обучающихся по предмету	%	95 - 100	0 - 3 балла	1 группа сложности предметов-3 балла 2 группа сложности предметов -2 балла 3 группа сложности предметов- 1 балл
1.2	Качество знаний обучающихся по предмету	%	40-50 51-61 62-72 73-83 84-100	1балл 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов	$(A / B) \times 100\% \times K$ , где А - число учащихся, справившихся на "4" и "5" с экзаменом, тестированием, годовой контрольной работой; В - общая численность обучающихся по предметам; К - коэффициент группы сложности предметов.  Для сведения: Для учителей русского языка и литературы, математики, родного языка, иностранного языка, физики и химии устанавливается коэффициент 1 (1-я группа сложности), Для учителей истории, обществознания, права, биологии, географии, экономики, астрономии, начальных классов - коэффициент 0,7 (2-я группа сложности), для учителей физического воспитания, технологии, музыки, изобразительного искусства, черчения, ОБЖ - коэффициент 0,5 (3-я группа сложности)
1.3	Положительная высокая динамика успеваемости обучающихся	%	0 - 1	0 - 1 балл	Увеличение доли обучающихся, закончивших учебный период с положительными оценками от 3% и выше -1 балл
1.4	Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	Единица	0 - 4	4 балла	Федеральный уровень 4 балла; республиканский уровень 3 балла; муниципальный уровень - 2 балла; уровень учреждения - 1 балла.

1.5	Организация внеклассной работы по предмету	Единица	0 - 1	1 балл	При наличии двух и более мероприятий, подготовленных учителем по предмету в рамках внеурочной деятельности - 1 балл; При наличии 1 мероприятия - 0,5 балла при отсутствии таких мероприятий - 0 баллов
1.6	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Единица	0 - 1	1 балл	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев - 1 балл; наличие указанных случаев - минус 1 балл
1.7	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	Единица	0 - 5	5 балла	Федеральный уровень - 5 балла; республиканский уровень - 4 балла; муниципальный уровень - 3 балла; интернет-конкурсы - 2 балла уровень учреждения - 1 балл
1.8	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	Единица	0 - 4	4 балла	Федеральный уровень - 4 балла; республиканский уровень - 3 балла; муниципальный уровень - 2 балла; уровень учреждения - 1 балл Учитывается проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и других мероприятий по обобщению передового опыта
2					
2.1	Использование новых педагогических технологий	Единица	0 - 1	Норма, ниже нормы, выше нормы	Применение традиционных технологий - 0 баллов; использование интерактивных форм и методов обучения - 1 балл
2.2	Качество разработки и реализации рабочих программ	Единица	0 - 4	Норма, ниже нормы, выше нормы	Наличие рабочей программы - норма - 1 балла; отсутствие или невыполнение рабочей программы - 0 баллов; участие обучающихся в конференциях, конкурсах, подготовка и защита проектов, рефератов, докладов. Федеральный уровень - 4 балла Республиканский уровень - 3 балла Муниципальный уровень - 2 балла Уровень учреждения - 1 балл Интернет-конкурсы - 1 балл
2.3	Результат работы педагога по теме самообразования	Единица	0 - 2	Норма, ниже нормы, выше нормы	педагог имеет систему - 1 балла; педагог имеет обобщение своего опыта по теме (методические разработки, аналитические материалы) за каждое воспитание : ШМО - 1 балл РМО - 2 балла

2.4	Активное участие педагога в методической и экспертной работе, организации ЕГЭ, ГИА, семейное обучение	Единица	0 - 5	Норма, ниже нормы, выше нормы	Участие педагога в качестве эксперта в предметной комиссии ГИА-5 баллов. Организатор в аудитории ППЭ ГИА-2 балла Организатор вне аудитории ППЭ ГИА-1 балл
3					
3.1	Ведение классных журналов	Единица	0 - 5	Норма, ниже нормы, выше нормы	Без замечаний - 5 балл; 1-2 замечания - 4 балла 3 замечания и выше-0 баллов
3.2	Оформление документации, установленной локальными актами учреждения	Единица	0 - 1	Норма, ниже нормы, выше нормы	Своевременная подача отчетов, ведение документации 1балл; нарушение сроков - 0 баллов
3.3	Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутришкольного распорядка (дежурство по школе, выполнение плана работы на неделю и т.д.)	Единица	0 - 1	Норма, ниже нормы, выше нормы	Наличие опозданий педагога, нарушение правил внутреннего трудового распорядка - 0 баллов; отсутствие замечаний - 1 балл
3.4	Организация рабочего места учителя	Единица	0 - 1	Норма, ниже нормы, выше нормы	Соблюдение санитарно-гигиенических требований к рабочему месту учителя - 1 балл; наличие замечаний -0 баллов
3.5.	Наличие поощрений	Единица	0-4		Грамоты На уровне республики-4 балла; На уровне района-3 балла; На уровне управления образования-2 балла На уровне ОУ-1 балл
4					
4.1	Работа с обучающимися по предупреждению табакокурения, наркомании, алкоголизма и т.д.	Единица	0 - 2	Ниже нормы - 0 баллов, норма - 1 балл	Ведется без системы - ниже нормы - 0 баллов; ведется систематически - 1 балл Открытые классные часы-2 балла
5	ИКТ деятельность учителя				

5.1	Активное участие в программе "Электронное образование"	Единица	0 - 1	1 балл	Ведение электронного журнала - 1 балл; оформление и хранение всей документации в электронном виде - 1 балл; систематическое общение с родителями по Интернету - 1 балл; проведение дистанционного обучения во время карантина - 1 балл
5.2	Участие в конкурсе "Использование высоких технологий в учебно-воспитательном процессе"	Единица	0 - 3	1 балл	Призовые места: в районном конкурсе - 2 балла; в школьном конкурсе - 1 балл; в республиканском конкурсе - 3 балла
5.3	Участие в обновлении школьного сайта	Единица	0 - 2	1 балл	Систематическое участие - 1 балл Создание личного сайта - 2 балла
5.4	Популяризация педагогического опыта в СМИ	Единица	0 - 1	1 балл	Публикация статей: В районных изданиях управления - 1 балл В сети интернет - 1 балл
<b>6</b>					
6.1	Реализация "Программы по сохранению, изучению и развитию государственных языков и других языков народов кчр"	Единица	0 - 2	Норма, ниже нормы, выше нормы	Наличие утвержденного плана реализации - 1 балл; активная реализация - 2 балла; отсутствие плана - 0 баллов
6.2	Участие в конкурсах «Учитель года»	Единица	0 - 5	1 балл	За участие в конкурсе: На муниципальном уровне - 3 балла; За призовое место на муниципальном этапе - 4 балла на республиканском этапе - 5 баллов
<b>7</b>					
7.1	Работа с детьми из неблагополучных семей	Единица	0 - 1	1 балл	Работа с целью профилактики правонарушений - 1 балл Обход с целью уточнения социального благополучия детей семье - 1
7.2	Работа с микрорайоном	Единица	0 - 1	1 балл	Обход с целью уточнения количества детей - 1 балл
7.3	Участие в художественной самодеятельности	Единица	0 - 5	1 балл	Участники районного уровня - 5 балл
7.4	Участие в учительской спартакиаде	Единица	0 - 5	1 балл	Участники - 5 баллов
7.5	Участие в подготовке к новому учебному году	Единица	0 - 1	1 балл	Организация ремонта класса - 1 балл; участие в ремонте помещений учреждения - 1 балл

7.6	Участие в благоустройстве и озеленении территории	Единица	0 - 1	1 балл	Оформление клумбы, посадка деревьев - 1 балл
-----	---	---------	-------	--------	--

Максимальное кол-во баллов-70

Приложение 3  
к Положению о стимулирующих выплатах  
работникам  
МКОУ «ООШ с.Бескее»

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

о результатах педагогической деятельности учителя МКОУ «ООШ с.Бескее»

Ф.И.О.

учителя \_\_\_\_\_

Предмет \_\_\_\_\_

Если преподает несколько предметов, то указывает все преподаваемые предметы

Квалификационная категория \_\_\_\_\_ год присвоения \_\_\_\_\_

Период \_\_\_\_\_

Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Весовой коэффициент	Расчет показателя	Самооценка	Внешняя экспертная оценка
Успеваемость обучающихся по предмету	%	95 - 100	0 - 3 балла	1 группа сложности предметов-3 балла 2 группа сложности предметов -2 балла 3 группа сложности предметов- 1 балл		
Качество знаний обучающихся по предмету	%	40-50 51-61 62-72 73-83 84-100	1балл 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов	$(A / B) \times 100\% \times K$ , где А - число учащихся, справившихся на "4" и "5" с экзаменом, тестированием, годовой контрольной работой; В - общая численность обучающихся по предметам; К - коэффициент группы сложности предметов.  Для сведения: Для учителей русского языка и литературы, математики, родного языка, иностранного языка, физики и химии устанавливается коэффициент 1 (1-я группа сложности), Для учителей истории, обществознания, права, биологии, географии, экономика, астрономии, начальных классов - коэффициент 0,7 (2-я группа сложности),		

для учителей физического воспитания, технологии, музыки, изобразительного искусства, черчения, ОБЖ - коэффициент 0,5 (3-я группа сложности)

3	Положительная высокая динамика успеваемости обучающихся	%	0 - 1	0 - 1 балл	Увеличение доли обучающихся, закончивших учебный период с положительными оценками от 3% и выше - 1 балл		
4	Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	Единица	0 - 4	4 балла	Федеральный уровень - 4 балла; республиканский уровень - 3 балла; муниципальный уровень - 2 балла; уровень учреждения - 1 балла		
5	Организация внеклассной работы по предмету	Единица	0 - 1	1 балл	При наличии двух и более мероприятий, подготовленных учителем по предмету в рамках внеурочной деятельности - 1 балл; При наличии 1 мероприятия - 0,5 балла; при отсутствии таких мероприятий - 0 баллов		
6	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Единица	0 - 1	1 балл	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев - 1 балл; наличие указанных случаев - минус 1 балл		



7	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	Единица	0 - 5	5 балла	Федеральный уровень - 5 баллов; республиканский уровень - 4 баллов; муниципальный уровень - 3 балла; интернет-конкурсы - 2 балла; уровень учреждения - 1 балл		
8	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	Единица	0 - 4	4 балла	Федеральный уровень - 4 балла; республиканский уровень - 3 баллов; муниципальный уровень - 2 балла; уровень учреждения - 1 балл Учитывается проведение открытых уроков, мастер классов, презентаций, творческих отчетов и других мероприятий по обобщению передового опыта		
1	Использование новых педагогических технологий	Единица	0 - 1	Норма, ниже нормы, выше нормы	Применение традиционных технологий - 0 баллов; использование интерактивных форм и методов обучения - 1 балл		
2	Качество разработки и реализации рабочих программ	Единица	0 - 4	Норма, ниже нормы, выше нормы	Наличие рабочей программы - норма - 1 балла; отсутствие или невыполнение рабочей программы - 0 баллов; участие обучающихся, в конференциях, конкурсах, подготовка и защита проектов, рефератов, докладов. Федеральный уровень - 4 балла Республиканский уровень - 3 балла Муниципальный уровень - 2 балла Уровень учреждения - 1 балл Интернет-конкурсы - 1 балл		
3	Результат работы педагога по теме самообразования	Единица	0 - 2	Норма, ниже нормы, выше нормы	педагог имеет систему - 1 балла; педагог имеет обобщение своего опыта по теме (методические разработки, аналитические материалы) за каждое воспитание : ШМО - 1 балл РМО - 2 балла		
4	Активное участие педагога в методической и экспертной работе, организации ЕГЭ, ГИА, семейное обучение	Единица	0 - 5	Норма, ниже нормы, выше нормы	Участие педагога в качестве эксперта в предметной комиссии ГИА - 5 баллов; Организатор в аудитории ЕГЭ ГИА - 2 балла Организатор вне аудитории ЕГЭ ГИА - 1 балл		

1	Ведение классных журналов	Единица	0 - 5	Норма, ниже нормы, выше нормы	Без замечаний - 5 балл; 1-2 замечания - 4 балла 3 замечания и выше - 0 баллов		
2	Оформление документации, установленной локальными актами учреждения	Единица	0 - 1	Норма, ниже нормы, выше нормы	Своевременная подача отчетов, ведение документации 1 балл; нарушение сроков - 0 баллов		
3	Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутришкольного распорядка (дежурство по школе, выполнение плана работы на неделю и т.д.)	Единица	0 - 1	Норма, ниже нормы, выше нормы	Наличие опозданий педагога, нарушение правил внутреннего трудового распорядка - 0 баллов; отсутствие замечаний - 1 балл		
4	Организация рабочего места учителя	Единица	0 - 1	Норма, ниже нормы, выше нормы	Соблюдение санитарно-гигиенических требований к рабочему месту учителя - 1 балл; наличие замечаний - 0 баллов		
5	Наличие поощрений	Единица	0-4		Грамоты На уровне республики - 4 балла; На уровне района - 3 балла; На уровне управления образования - 2 балла На уровне ОУ - 1 балл		
1	Работа с обучающимися по предупреждению табакокурения, наркомании, алкоголизма и т.д.	Единица	0 - 2	Ниже нормы - 0 баллов; норма - 1 балл	Ведется без системы - ниже нормы - 0 баллов; ведется систематически - 1 балл  Открытые классные часы - 2 балла		
	ИКТ деятельность учителя						

1	Активное участие в программе "Электронное образование"	Единица	0 - 1	1 балл	Ведение электронного журнала - 1 балл; оформление и хранение всей документации в электронном виде - 1 балл; систематическое общение с родителями по Интернету-1 балл; проведение дистанционного обучения во время карантина - 1 балл		
2	Участие в конкурсе "Использование высоких технологий в учебно-воспитательном процессе"	Единица	0 - 3	1 балл	Призовые места: в районном конкурсе - 2 балла; в школьном конкурсе - 1 балл; в республиканском конкурсе - 3 балла		
3	Участие в обновлении школьного сайта	Единица	0 - 2	1 балл	Систематическое участие - 1 балл Создание личного сайта - 2 балла		
4	Популяризация педагогического опыта в СМИ	Единица	0 - 1	1 балл	Публикация статей: В районных изданиях управления - 1 балл В сети интернет - 1 балл		
1	Реализация "Программы по сохранению, изучению и развитию государственных языков и других языков народов КЧР"	Единица	0 - 2	Норма, ниже нормы, выше нормы	Наличие утвержденного плана реализации - 1 балл; активная реализация - 2 балла; отсутствие плана - 0 баллов		
2	Участие в конкурсах «Учитель года»	Единица	0 - 5	1 балл	За участие в конкурсе: На муниципальном уровне - 3 балла; За призовое место на муниципальном этапе - 4 балла на республиканском этапе - 5 баллов		
	Работа с детьми из неблагополучных семей	Единица	0 - 1	1 балл	Работа с целью профилактики правонарушений - 1 балл Обход с целью уточнения социального благополучия детей в семье - 1 балл		
	Работа с микрорайоном	Единица	0 - 1	1 балл	Обход с целью уточнения количества детей - 1 балл		
	Участие в художественной самодеятельности	Единица	0 - 5	1 балл	Участники районного уровня - 5 балл		
	Участие в учительской спартакиаде	Единица	0 - 5	1 балл	Участники - 5 баллов		

5	Участие в подготовке к новому учебному году	Единица	0 - 1	1 балл	Организация ремонта класса - 1 балл; участие в ремонте помещений учреждения - 1 балл		
6	Участие в благоустройстве и озеленении территории	Единица	0 - 1	1 балл	Оформление клумбы, посадка деревьев - 1 балл		

Максимальное кол-во баллов-70

**Общее количество баллов** \_\_\_\_\_

Члены комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

С результатами оценки членами комиссии моего оценочного листа ознакомлен/а

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
 Дата подпись расшифровка подписи

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ  
МКОУ «ООШ С.БЕСКЕС»**

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются работникам на основании достижения установленных для каждой категории работников (основной персонал, административно-управленческий, обслуживающий персонал) школы показателей эффективности деятельности. МКОУ «ООШ с.Бескес» к каждому из показателей эффективности деятельности по категориям работников устанавливает критерии измерения показателей.

**Примерные показатели условий премирования**

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники, в т.ч. педагоги дополнительного образования	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	эффективная работа учителей выпускных классов школы по подготовке учащихся, набравших по итогам государственной (итоговой) аттестации учащихся высокие баллы по обязательным и выбранным предметам
	подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня
	доля учащихся, принимающих участие в социальных проектах
	доля учащихся, принимающих участие во внеурочной работе
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной и научной работы
	разработка и внедрение авторских программ
	реализация программ углубленного и профильного изучения предметов
	высокий уровень организации мониторинга индивидуальных достижений учащихся
	создание условий для выстраивания индивидуальной траектории обучения и воспитания учащихся (индивидуально-ориентированная работа с одаренными, неуспевающими и др.)
	использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки, лаборатории, выездные экскурсии)
	победа в конкурсах профессионального мастерства различного уровня («Учитель года», «Самый классный классный», «Лучший учитель здоровья» и др.)
	использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья учащихся, профилактическую деятельность по формированию у обучающихся здорового образа жизни
организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения среди учащихся, родителей, общественности	

Наименование должности	Основание для премирования
	наставничество, организация педпрактики, стажировка
	научно-педагогические и методические публикации по обобщению и распространению собственного педагогического опыта и опыта коллег
	успешное участие в профессиональных конкурсах
	развитие системы ученического, родительского, педагогического сетевого самоуправления, социального партнёрства
	проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональным обязанностям
	организация деятельности научно-исследовательских обществ учащихся; организация и участие в научно-практических и исследовательских конференциях
	высокий уровень дежурства по учреждению, оперативное и качественное решение возникших в ходе дежурства проблем
	снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины, снижение количества учащихся с девиантным поведением
	снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций
	высокий уровень (своевременное и качественное исполнение распоряжений) исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.), участие в электронном документообороте учреждения
	в честь профессионального праздника
	за работу в качестве сопровождающего учащихся в школьном автобусе
	за качественную работу по организации летнего отдыха учащихся, в том числе в качестве начальника летнего пришкольного лагеря
	Заместитель руководителя
организация деятельности стажировочной площадки «Школы молодого специалиста» создание оптимальных условий для профессионального роста педагогов	
в честь профессионального праздника	
организация предпрофильного и профильного обучения, создание условий для выстраивания индивидуальной траектории обучения и воспитания (индивидуально-ориентированная работа с одарёнными, неуспевающими и др.) учащихся	
внедрение ранее не применяемых в учреждении новых форм мониторинга учебно-воспитательного процесса	

Наименование должности	Основание для премирования
	<p>качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического, родительского самоуправления, управляющий совет, попечительский совет и т.д.)</p> <p>качественная организация питания и медицинского обслуживания</p> <p>сохранение контингента учащихся в течение учебного года</p> <p>поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего обмену опытом, повышению профессионализма педагогических работников</p> <p>высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся</p>
Библиотекарь	<p>участие в общешкольных и районных мероприятиях</p> <p>внедрение ИКТ в библиотечную деятельность: работа с базой данных «Учебники», «Книги», на электронных носителях, использование мультимедийной презентации в проводимых мероприятиях</p> <p>высокая читательская активность обучающихся и педагогов, пропаганда чтения как формы культурного досуга.</p> <p>проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональным обязанностям</p> <p>активное сотрудничество с библиотеками села и района.</p> <p>систематическая деятельность, направленная на сохранение, пополнение и развитие книжного и медиафонда библиотеки, фонда учебников и учебных пособий.</p> <p>проведение библиотечных уроков с учащимися образовательного учреждения</p> <p>в честь профессионального праздника</p>
Главный бухгалтер бухгалтер кассир	<p>в честь профессионального праздника</p> <p>своевременное и качественное предоставление оперативных данных по запросам специалистов МКУ «Управление образования», соцстрах, пенсионный фонд, налоговая служба</p> <p>качественное ведение персонализированного учета по пенсионному фонду, ЕСН, НДФЛ.</p> <p>успешное освоение компьютерных бухгалтерских программ</p> <p>своевременное оформление расчетных листков по заработной плате работников Учреждения.</p> <p>отсутствие замечаний по сдаче всех видов отчетности</p> <p>результативная работа с заведующим хозяйством по сверке поступления и расходования продуктов и материалов.</p> <p>обеспечение кассовой и финансовой дисциплины</p> <p>за публикацию финансовой отчетности на сайтах bus.gov.</p> <p>ремонтные работы школьного автобуса собственными силами</p>
Секретарь	<p>ведение и систематизация архива Учреждения.</p> <p>высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности</p> <p>систематическое использование ИКТ в делопроизводстве</p> <p>ведение личных дел работников Учреждения</p>

Наименование должности	Основание для премирования
<p>Обслуживающий персонал: заведующий хозяйством уборщик служебных помещений сторож дворник рабочий по ремонту и обслуживанию зданий</p>	интенсивность и напряженность труда (проведение генеральных уборок мытье стен, обметание потолков)
	интенсивность и напряженность труда (своевременное поддержание в рабочем состоянии систем водоснабжения и канализации).
	поддержание в рабочем состоянии электрооборудования, своевременное подключение нового оборудования.
	оперативность выполнения заявок по устранению замечаний и неполадок, последствий ЧС
	за большой объем выполняемых работ по содержанию школьных зданий, сооружений
	за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (капитальный и текущий ремонт здания Учреждения и здания котельной, строительные работы)
	качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий организации образовательной деятельности.
	качественное соблюдение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.
	активная работа по укреплению и развитию материальной базы образовательного учреждения.
	систематическая и результативная работа по экономии электрической, тепловой энергии и коммунальных расходов.
	качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона.
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
	эффективное обслуживание школьных инженерных сетей, снижение рисков их аварийности.
	рациональная расстановка обслуживающего персонала по замене, ведение табеля учета рабочего времени обслуживающего персонала.
	эффективная организация работ по озеленению территории и помещений Учреждения
интенсивность и напряженность труда в связи с обострением криминогенной обстановки	
высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности	



Председатель профсоюзной  
организации МКОУ «ООШ  
с.Бескее»

Садькова Галина Юрьевна

*J. Sad.*

подпись

Рассмотрено на  
педагогическом совете

Протокол № 1 от 29.08.18

Директор МКОУ «ООШ  
с.Бескее»

Приказ № 31/1 от 29.08.18 Афанасьев Петр Павлович

подпись

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о режиме ненормированного рабочего дня

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о режиме ненормированного рабочего дня (далее - Положение) принято в соответствии со ст. ст. 97, 101, 116, 119, 126 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), является приложением к Правилам внутреннего трудового распорядка и устанавливает:

- ✓ - перечень должностей работников предприятия, которым может быть установлен ненормированный рабочий день;
- ✓ - продолжительность дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день;
- ✓ - порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день;
- ✓ - порядок привлечения работников с ненормированным рабочим днем к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для данных работников;
- ✓ - надбавки и доплаты, производящиеся работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса РФ в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ, с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

#### 2. Порядок установления ненормированного рабочего дня

2.1. Ненормированный рабочий день в качестве режима работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, может быть установлен работникам, занимающим следующие должности:

- ✓ - главный бухгалтер предприятия;
- ✓ Рабочий по комплексному ремонту здания;
- ✓ Педагог психолог;
- ✓ - заведующий хозяйством;
- ✓ - секретарь-машинистка.

2.2. Установление режима ненормированного рабочего дня конкретному работнику производится включением условия о ненормированном рабочем дне, гарантиях и компенсациях, с ним связанных, в его трудовой договор и приказом по предприятию.

2.3. На работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, распространяются все положения Правил внутреннего трудового распорядка, касающиеся времени начала и окончания рабочего дня. На основании распоряжения работодателя (в том числе и в устной

форме) данные работники могут эпизодически привлекаться к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня, как до его начала, так и после его окончания.

2.4. Учет времени, фактически отработанного работником в условиях ненормированного рабочего дня, производится в таблице рабочего времени.

### 3. Гарантии и компенсации

#### 3.1. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

3.1.1. Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого установлена в зависимости от должности, объема работы, степени напряженности труда и составляет:

№ п/п	ДОЛЖНОСТЬ	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день
1	Главный бухгалтер	12
2	Секретарь-машинистка	3
3	Заведующий хозяйством	7
4	Рабочий по комплексному ремонту здания	3
5	Педагог психолог	3

3.1.2. Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный день предоставляется работнику ежегодно независимо от фактической продолжительности привлечения его к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего дня.

3.1.3. В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. Речь идет о следующем.

В стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, включаются:

- ✓ - время фактической работы;
- ✓ - время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- ✓ - время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- ✓ - период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;
- ✓ - время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, не включаются:

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, не включаются:

- ✓ - время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 Трудового кодекса РФ;
- ✓ - время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

3.1.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам как отдельно от основного ежегодного оплачиваемого отпуска, так и путем присоединения к нему. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков и может быть разделен на части по усмотрению работника.

3.1.5. При увольнении право на неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день реализуется в порядке, установленном ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации.

От работодателя

Директор МКОУ «ООШ с.Бескес»

Абдышев Петр Павлович



От работников

Председатель профсоюзной  
организации МКОУ «ООШ  
с.Бескес»

Садыхова Галина Юрьевна

подпись

Примерный образец.

Расчетный листок за \_\_\_\_\_

Ф.И.О. сотрудника; наименование образовательной организации		Должность:
Табельный номер:		Оклад:
Система оплаты:		
Стандартные вычеты за месяц		

Операция	Период	Сумма	Вид	Период	Сумма
1. Начислено			2. Удержано		
Оплата по окладу			НДФЛ		
Повышение			Проф. взносы		
Надбавка за выслугу лет					
Доплата за вр. условия труда					
Доплата кл. рук -во			...		
Проверка тетрадей					
Заведование кабинетом					
Прочие надбавки (ШМО и т.п.)					
Отпуск (очередной)					
Стимулирующая выплата					
Всего начислено			Всего удержано		
Всего выплачено					

Принумеровано, прошнуровано

и скреплено печатью

*Иванов Иван Иванович*

Директор школы

П.И. Афанасьев

