

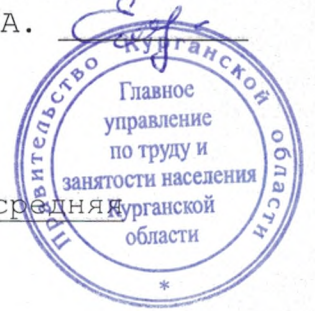


**РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Сибирякская средняя общеобразовательная школа»

Село Сарт-Абдрашево Сафакулевского района Курганской области  
Телефон 8 (352) 432-85-47

Зарегистрировано  
"20" октября 2021г.  
N регистрации: 21-17-011  
Еланцев С.А.



1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

1.1. Представитель работодателя

Аmineва Сажида Нигаматовна, директор МКОУ «Сибирякская средняя общеобразовательная школа»

1.2. Представитель работников

Салахутдинова Альфия Нигматулловна, председатель первичной профсоюзной организации МКОУ «Сибирякская средняя общеобразовательная школа»

2. Договор подписан "21" мая 2021г.

3. Срок действия договора  
с "07" июня 2021г. по "06" июня 2024г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему  
коллективному договору:  
регистрационные листы изменений  
NN \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного  
договора \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Выписка из протокола №5**

**собрания работников МКОУ «Сибирякская средняя  
общеобразовательная школа»**

от 21 мая 2021 г.

Всего работников организации – 25

Присутствует на собрании – 22

Всего членов профсоюза - 25

Заслушав руководителя директора МКОУ «Сибирякская средняя общеобразовательная школа» Аминеву С.Н., председателя первичной профсоюзной организации Салахутдинову А.Н. о выполнении обязательств коллективного договора, акт проверки коллективного договора за 2018-2021 годы и, рассмотрев предлагаемый проект коллективного договора на 2021-2024 годы, собрание

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Информацию руководителя, председателя профсоюзного комитета о выполнении коллективного договора за 2018-2021годы принять к сведению.
2. Акт комиссии по проверке выполнения коллективного договора за 2018-2021 годы утвердить.
3. Коллективный договор на 2021-2024 годы утвердить.
4. Правила внутреннего трудового распорядка работников МКОУ «Сибирякская СОШ» утвердить.
4. Уполномочить председателя первичной профсоюзной организации Салахутдинову А.Н. подписать коллективный договор на 2021-2024 годы от имени работников организации.

Председатель собрания Салах (Салахутдинова А.Н.)

Секретарь собрания (конференции) Гофман (Гофман Л.Ф.)





## СОДЕРЖАНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	5
II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА .....	7
III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	12
IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	17
V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.....	19
VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	20
VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	22
VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ.....	25
IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	26
<i>Приложения к коллективному договору.....</i>	<i>27</i>
1. Положение об оплате труда работников учреждения.	
2. Перечень учреждений, организаций, должностей, время в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования.	
3. Охрана труда и здоровья	
4. Правила внутреннего трудового распорядка работников МКОУ «Сибирякская СОШ»	
5. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды	
6. Положение «Об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Сафакулевского района»	

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Сибирякская средняя общеобразовательная школа»

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Курганской области от 02.07.2002 № 199 «О регулировании системы социального партнерства в Курганской области»;
- Региональное отраслевое соглашение между Курганской областной организацией Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации и Департаментом образования и науки Курганской области.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации – директора МКОУ «Сибирякская средняя общеобразовательная школа» Аминовой Сажида Нигаматовны (далее – работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации МКОУ «Сибирякская средняя общеобразовательная школа» (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Салахутдиновой Альфии Нигматулловны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30,31 ТК РФ).

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение

работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже двух раз в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением – учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положения об оплате труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда;
- Положение о премировании работников;
- Положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
- Другие локальные нормативные акты.

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

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет до подписания нового или пролонгирования старого коллективного договора (статья 43 ТК РФ).

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Стороны договорились, что:

- 2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.
- 2.2. Работодатель обязуется:
- 2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. (ст. 68 ТК РФ)
- 2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
- 2.2.3. В трудовой договор включать обязательные и дополнительные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.
- При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.
- В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.
- Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.
- 2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.
- При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.
- 2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.
- 2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.
- Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.
- 2.2.7. При установлении учителям, для которых данное 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 уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов на ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.



2.2.8. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

Считать массовым для учреждения увольнение 8 % и выше от числа работающих в течение 90 календарных дней.

2.2.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.10. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (7 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.12. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.2.14. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.15. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.16. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю

заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.18. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.19. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.20. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3.1. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работниками ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.3.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников  
Стороны пришли к соглашению в том, что:

2.4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

2.4.2. Работодатель с учетом мнения профкома в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников ежегодно - в урочное время и во внеурочное время исходя из потребности образовательного учреждения и работника в пределах имеющихся финансовых средств.

2.5.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

2.5.3. В случае высвобождения работников содействовать в трудоустройстве их на новых рабочих местах, в т.ч. и в других учреждениях.

2.5.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы, в пределах имеющихся финансовых средств, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

2.5.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

2.5.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией

2.6. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, а также соответствие педагогических работников занимаемой должности учитывать в течение срока их действия:

2.6.1.- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо преподаваемого предмета (дисциплины);

2.6.2.- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе в межаттестационный период;

2.6.3.- при приеме на работу новых работников независимо от типа, вида ведомственной подчиненности предыдущего образовательного учреждения;

2.6.4.- при выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе 2
1	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог – организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем по основной должности)
2	Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования, учреждении государственной поддержки детства.
3	Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении, учреждении государственной поддержки детства.
4	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физического воспитания	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
5	Учитель технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
6	Мастер производствен-	Учитель технологии (труда) инструктор по труду; препода-

	ного обучения	даватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
7	Старший воспитатель	Воспитатель, педагог дополнительного образования
8	Воспитатель	Старший воспитатель, педагог дополнительного образования
9	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), педагог дополнительного образования, инструктор по физкультуре, тренер-преподаватель (включая старшего); учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства (ст.91 ТК РФ) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения

количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

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

Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также 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.

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 соглашению сторон и в соответствии с законодательством РФ

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601.

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

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в 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.

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

3.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, 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 письменного согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.12. Продолжительность рабочей недели - шестидневная непрерывная рабочая неделя с соответственно одним выходным днем в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.



Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотрены планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени с соблюдением требований ТК РФ.

3.15. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.16. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.18. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного (удаленного) обучения и дистанционных (частично дистанционных) образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудового договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения ра-

ботником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Особенности регулирования труда дистанционных работников установлены Главой 49.1. ТК РФ.

3.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.22. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.23. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны

исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.25. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- рождения ребенка – 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников – 2 календарных дней;
- бракосочетания работника – 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – 2 календарных дней;
- не имеющего больничного листа в течение учебного года – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дней.

3.26. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.27. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.28. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях указанных в статье 128 ТК РФ.

3.29. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.30.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.30.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.30.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 3 и 18 число текущего месяца.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах 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;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- **базовую часть**, которая состоит из ставки заработной платы, оклада (должностного оклада); доплат и надбавок компенсационного характера (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.), в том числе за работу во вредных и тяжелых

условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности;

- **выплат стимулирующего характера**, которые назначает комиссия по распределению стимулирующих выплат в школе. Экспертная комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда начисляет баллы за качество работы по оценочным листам.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя: учет успеваемости обучающихся по предмету; учет качества знаний обучающихся по предмету; за звания и награды; участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях; активное участие педагога в методической и экспертной работе, организации ЕГЭ и ГИА и другие пункты, которые отражены в «Положении о критериях оценки эффективности деятельности педагогов МКОУ «Сибирякская СОШ».

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. 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.

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

4.6. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

4.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в соответствии с приказом РОО.

4.9. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через положение о стимулирующем фонде.

4.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.11. 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.

4.12. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

4.13. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.14. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается *соглашение по охране труда*

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса (ст. 219 ТК РФ).

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные ме-



ры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.212 ТК РФ).

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке специальной оценки условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.1.13. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере, предусмотренным региональным законодательством, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

6.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

6.1.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.3. 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.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

## **VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное 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 выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

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

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в приложении № \_\_\_ к настоящему коллективному договору.

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- 8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.3. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
- 8.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 8.5. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
- 8.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 8.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 8.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 8.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
- 8.10. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 8.11. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 8.12. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.
- 8.13. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.
- 8.14. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

## **IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Ответственность сторон коллективного договора

9. Стороны договорились:

- 9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
- 9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
- 9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.
- 9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (*либо на условиях, определенных сторонами*).

### ***Приложения к коллективному договору***

1. Положение об оплате труда работников учреждения.



2. Перечень учреждений, организаций, должностей, время в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования.
3. Охрана труда и здоровья
4. Правила внутреннего трудового распорядка работников МКОУ «Сибирякская СОШ»
5. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды,
6. Положение «Об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Сафакулевского района»

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«СИБИРЯКСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»  
САФАКУЛЕВСКОГО РАЙОНА КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений бюджетной сферы (далее - учреждений) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курганской области, регулирующими вопросы оплаты труда (далее - "Положение") и предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования, финансируемых из муниципального бюджета Сафакулевского района.

1.2. Оплата труда работников муниципальных учреждений образования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами на основе утвержденного Положения и согласовываются с управлением образования Сафакулевского района.

1.3. Оплата труда работников образовательных учреждений определяется трудовыми договорами между руководителем образовательного учреждения и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности образовательного учреждения и работников.

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

2.1. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых образовательному учреждению на реализацию основных общеобразовательных программ на текущий финансовый год, определенного с учетом норматива финансирования, поправочных (повышающих) коэффициентов, количества обучающихся в образовательном учреждении, и отражается в смете образовательного учреждения.

**3. Формирование части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование руководителей образовательных учреждений**

3.1. Размер части фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование руководителей образовательных учреждений, устанавливается учредителем в объеме до 3 % от фонда оплаты труда работников образовательных учреждений.

3.2. Расходование части фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование руководителей образовательных учреждений, осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей образовательных учреждений, утверждаемым правовым актом учредителя.

3.3. Денежные средства фонда оплаты труда, выделяемые на стимулирование руководителей образовательных учреждений, не использованные в течение финансового года, направляются на стимулирование педагогических работников образовательного учреждения.

**4. Структура фонда оплаты труда образовательного учреждения**

4.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части. Объем стимулирующей части устанавливается образовательным учреждением самостоятельно.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда образовательному учреждению рекомендуется устанавливать в размере до 30 % фонда оплаты труда образовательного учреждения.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс (учителя), учебно-вспомогательного (воспитатели, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.) и младшего обслуживающего (лаборанты, уборщики, водители и др.) персонала образовательного учреждения.

4.3. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего образовательный процесс, не может быть меньше фак

тического уровня за предыдущий финансовый год (кроме случаев, связанных со снижением объема оказываемых учреждением образовательных услуг, сокращением количества учащихся).

4.4. Рекомендуемым оптимальным соотношением доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогического персонала, и доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников образовательного учреждения, является 70 % к 30 %.

При сокращении фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала соответственно увеличивается фонд оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего образовательный процесс.

## **5. Структура базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, и порядок расчета их заработной платы**

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего образовательный процесс, состоит из основной части и специальной части.

Основная часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, с учетом количества проведенных ими учебных часов (уроков) и количества обучающихся в классах.

Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, может включать в себя следующие выплаты:

- за квалификационную категорию;
- за почетное звание;
- за сложность обучения предмету;
- за вредные и опасные условия труда и др.

В специальную часть фонда оплаты труда может входить оплата труда педагогических работников за неаудиторную деятельность в образовательном учреждении, в том числе за выполнение функций классного руководителя, за заведование кабинета, за проверку тетрадей.

Перечень и порядок выплат, осуществляемых из специальной части фонда оплаты труда, определяются образовательным учреждением самостоятельно с учетом мнения органа общественного управления образовательного учреждения и утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения.

Размер и распределение специальной части фонда оплаты труда устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики организации учебно-воспитательного процесса, контингента педагогического персонала образовательного учреждения и др.

5.2. Основная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, распределяется на основе стоимости образовательного часа с учетом учебной нагрузки и фактической наполняемости класса.

Учебная нагрузка педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, (количество уроков, проводимых этим педагогическим работником в месяц) определяется на основании учебного плана образовательного учреждения.

5.3. Стоимость образовательного часа работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, определяется каждым образовательным учреждением самостоятельно в пределах основной части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, с учетом общего количества учебных часов в учебном году по учебному плану образовательного учреждения в соответствии с методикой, рекомендованной департаментом образования Курганской области.

5.4. Оклад педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, включает в себя оплату труда за учебную нагрузку (учебные часы) педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов и других выплат, осуществляемых из специальной части фонда оплаты труда педагогических работников.

5.5. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, состоит из оклада педагогического работника и стимулирующих выплат за качественные показатели с учетом районного коэффициента.

5.6. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными условиями труда, работу при совмещении профессий или исполнении обязанно-

стей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, выходные и нерабочие праздничные дни и др.), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.7. Учебный план разрабатывается образовательным учреждением самостоятельно с учетом базисного учебного плана и должен обеспечивать реализацию федерального и регионального компонентов государственного образовательного стандарта общего образования в полном объеме.

Учебный план и количество уроков с учетом деления классов на группы (иностранный язык, труд, физическая культура, информатика), фактически проводимых по учебному плану образовательного учреждения в учебном году, устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка должна соответствовать требованиям санитарных норм и правил.

## **6. Норма рабочего времени педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс**

6.1. Норма рабочего времени педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, применяемая при определении количества образовательных часов работы педагогических работников и исчислении их заработной платы, определяется в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

6.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **7. Расчет заработной платы педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому**

7.1. Оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, исчисляется исходя из стоимости образовательного часа работы учителя в классе, учеником которого является обучаемый на дому.

7.2. Образовательное учреждение вправе самостоятельно устанавливать дополнительные выплаты педагогическим работникам, осуществляющим обучение детей на дому, применяемые к окладу педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, и выплачиваемые из специальной части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс.

## **8. Порядок расходования стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения**

8.1. Система стимулирующих выплат включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда с учетом качественных показателей деятельности учреждения и работника.

8.2. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим самоуправление образовательным учреждением в соответствии с качественными показателями деятельности учреждения и работника, утвержденными департаментом образования Курганской области, и закрепленными в коллективном договоре, соглашении, локальном акте учреждения, в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

8.3. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя образовательного учреждения.

## **9. Порядок и условия оплаты труда руководителей образовательных учреждений, их заместителей**

9.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем в трудовом договоре в соответствии с Порядком оплаты труда руководителей образовательных учреждений, утвержденным учредителем.

9.2. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения осуществляются в соответствии с положением о материальном стимулировании руководителей

образовательных учреждений, утверждаемым правовым актом учредителя в соответствии с разделом III настоящего Положения.

9.3. Учредитель образовательного учреждения вправе устанавливать поощрительные выплаты руководителям образовательных учреждений по результатам их труда в зависимости от качественных показателей деятельности образовательных учреждений из части фонда оплаты труда учреждения, направленной на стимулирование руководителей образовательных учреждений, и других источников.

#### **10. Иные положения**

10.1. Оплата труда педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс, и прочего персонала определяется трудовыми договорами между руководителем образовательного учреждения и работниками.

10.2. Руководителю образовательного учреждения предоставляется право устанавливать:

нормированные задания работникам с повременной оплатой труда;

оплату труда за фактически выполненный объем работ;

10.3. Экономия фонда оплаты труда текущего года по вакантным должностям при проведении мероприятий по оптимизации штатной численности и т.д. может направляться на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

10.4. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в результате невыполнения федерального и регионального компонентов базисного учебного плана, подлежит возврату учреждением в областной бюджет Курганской области.

10.5. На базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда начисляется районный коэффициент.



## ПЕРЕЧЕНЬ

учреждений, организаций, должностей, время в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования.

Наименование учреждения и организации	Наименование должностей
<p>I Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышение квалификации специалистов) учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребёнка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделений, палаты для детей в учреждениях для взрослых.</p>	<p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (ОБЖ, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения ( в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на с/х машинах, работе на пишущих машинах и другой орг.технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты ( в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, по труду, директора (начальники, заведующие, заместители директоров), начальников, заведующих по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, отделениями, отделами лабораториями, кабинетами, Секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным/воспитательным процессом, методическим обеспечением, ст. дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культ. организаторы, экскурсоводы.</p>
<p>II. Образовательные учреждения высшего профессионального образования.</p>	<p>II. Профессионально-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы.</p>
<p>III. Высшие и средние военные образовательные учреждения.</p>	<p>III. Работа/служба на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях.</p>
<p>IV. Образовательные учреждения дополнительного профессионального/повышенной квалификации/специалистов; методические учреждения всех наименований/независимо от ведомственной подчинённости.</p>	<p>IV. Профессорско- преподавательский состав старшие методисты, методисты; директора/заведующие/, ректоры; заместители директора/заведующего/, проректоры; Заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным про-</p>

	цессом, методическим обеспечением.
<p>V.</p> <p>1. Органы управления образованием и органы/структурные подразделения/, осуществляющие руководство образовательными учреждениями.</p> <p>2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министров/ведомств/, занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров.</p>	<p>V.</p> <p>1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а так же другие должности специалистов/за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением.</p> <p>2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров.</p>
<p>VI</p> <p>Образовательные учреждения РОС-ТО/ДОСААФ/ и гражданской авиации</p>	<p>VI</p> <p>Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производств обучения, инженеры-инструкторы, методисты, инженеры-летчики-методисты</p>
<p>VII</p> <p>Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации молодежные жилищные комплексы детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий организаций по работе с детьми и подростками</p>	<p>VII</p> <p>Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования/руководители кружков/ для детей и подростков инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами</p>
<p>VIII</p> <p>Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно исправительные учреждения</p>	<p>VIII</p> <p>Работа/служба/при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе/обучению/, старший инструктор-методист и инспектор методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом</p>

## ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

МЕРОПРИЯТИЯ	СТОИМОСТЬ	ОТВЕТСТВЕННЫЕ
1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ) Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц		Аmineва С.Н.
2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществить работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома; с последующей сертификацией.	По тарифу	Аmineва С.Н.
3. Проводить со всеми поступающими на работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.		Аmineва С.Н. Коликов А.П.
4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;	7000 руб	Аmineва С.Н. Коликов А.П.
5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК.РФ.)	2000 руб	Коликов А.П.
6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.	по тарифу	Аmineва С.Н.
7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника ( ст. 220 ТК. РФ)		Аmineва С.Н.
8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет		Аmineва С.Н. Салахутдинова А.Н.
9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности		Аmineва С.Н.

либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.		
10.Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.		
11.Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома ст.2 №2 ТК РФ		Аmineва С.Н. Салахутдинова А.Н.
12.Обеспечить соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.		Аmineва С.Н. Коликов А.П.
13.Создать в учреждении комиссию по охране труда, состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.		Аmineва С.Н. Салахутдинова А.Н.
14.Возмещать расходы на погребение работников умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.		Аmineва С.Н. Салахутдинова А.Н.
15.Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.		Аmineва С.Н. Салахутдинова А.Н.
16.Оказать 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 учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению		Аmineва С.Н.
17.Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медосмотров работников по их просьбам.	По тарифу	Аmineва С.Н.
18.Выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.		Соц.страх.
19.Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.		Аmineва С.Н.
20.Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей		Профком
23.Профком обязуется: -организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения; - проводить работу по оздоровительной системе для детей работников учреждения.		Профком

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Сибирякская средняя общеобразовательная школа»

Согласовано  
Председатель первичной  
Профсоюзной организации  
*Салах* (Салахутдинова А.Н.)

Утверждаю  
директор школы  
Приказ № 41/З от 22.05.2021  
*Аминев* (Аминев С.Н.)



**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО  
ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**  
работников МКОУ «Сибирякская СОШ»

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- Цель Правил – регулирование тех общественных отношений в Школе, которые не рассмотрены в ее Уставе, трудовых договорах, должностных инструкциях.
- Данные правила обязательны для исполнения всеми членами трудового коллектива Школы.
- Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 настоящего ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
- Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.
- Правила внутреннего трудового распорядка, утверждаемые в соответствии со ст. 190
- ТК РФ имеют цель способствовать комплексному подходу к укреплению трудовой дисциплины, учитывающему зависимость ее состояния от различных производственных и бытовых факторов.
- Дисциплина труда – общественные отношения в Школе, возникающие по поводу распределения прав, обязанностей, ответственности, исполнения обязанностей, использования прав, применения мер поощрения и принуждения.
- Трудовые отношения работников государственных и муниципальных образовательных учреждений регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации.

**2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

2.1. При приеме на работу между работником и работодателем заключается письменный трудовой договор. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы перечисленные в статье 65 ТК РФ.

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

2.2. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

**2.3. Трудовой договор заключается:**

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

В случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок его и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

2.4. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

Трудовой договор вступает в силу со дня фактического начала работы. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины в течение недели, трудовой договор аннулируется.

При заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок в целях проверки соответствия работника поручаемой работе в соответствии со статьей 70 ТК РФ.

2.5. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытательный срок.

Испытательный срок не устанавливается при приеме на работу для лиц указанных в ст. 70 ТК РФ.

2.6. Обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица, предусмотренные Федеральными законами.

2.7. Работодатель ведет трудовые книжки (электронные и в бумажном варианте) на каждого работника.

2.8. Перевод на другую постоянную работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника.

При изменении организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы, трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ.

2.9. В целях сохранения рабочих мест, при угрозе массового увольнения работников, работодатель имеет право вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев. Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режиму рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

2.10. В случае производственной необходимости, в случаях указанных в ст. 72.2. ТК РФ, работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года.

С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

2.11. Работодатель имеет право отстранить от работы работника в случаях:

- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работ, обусловленных трудовым договором;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных Федеральным законом или иными нормативными правовыми актами.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, являющихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.

2.12. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78ТК РФ);

2) истечение срока трудового договора (статья 79ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81ТК РФ);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83ТК РФ);

11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Днем увольнения работника является последний день его работы.

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. В случае, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию и др.), работодатель расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается только в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

### **3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Сторонами трудового договора являются работодатель (директор школы) и работник. Они имеют следующие основные права, и обязанности, а также несут ответственность в установленном законом порядке.

3.1. Педагоги имеют право:

- на условия труда, соответствующие требованиям безопасности и гигиены;
- на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в период выполнения своих должностных обязанностей и законных распоряжений администрации;
- на получение заработной платы за свой труд не ниже установленной действующим законодательством;

- на дополнительное вознаграждение, установленное действующим законодательством и предусмотренное Положением «О фонде разовых стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат работникам школы»
- на объединение в профессиональные союзы;
- на сокращенную рабочую неделю;
- на удлиненный оплачиваемый отпуск;
- на пенсию по выслуге лет;
- на социальное обеспечение по возрасту при утрате трудоспособности и в иных случаях, установленных действующим законодательством.

### 3.2. Педагоги обязаны:

- соблюдать нормы профессиональной этики, Устав Школы, должностные инструкции, быть корректными в общении с членами школьного коллектива и посетителями школы;
- после окончания занятий проверить, закрыты ли краны и окна, выключен ли свет.

### 3.3. Педагогам запрещается:

- выставление отметок в журнал или их изменение после даты, указанной в приказе «Об окончании четверти»;
- удалять учащихся из класса во время занятий;
- оказывать на учащихся меры физического и (или) психического воздействия;
- занятие в помещении Школы любыми видами деятельности, не предусмотренными учебным планом, расписанием и графиками работы без письменного разрешения директора Школы;
- вносить любые изменения в расписание без письменного разрешения директора Школы или лица, его замещающего;
- работать с учащимися в то время, когда у них имеются другие занятия, предусмотренные расписанием.

### 3.4. Педагоги несут ответственность за:

- качество обучения учащихся, уровень их знаний, умений, навыков, воспитанности;
- жизнь и здоровье детей во время проведения любых мероприятий с ними;
- обучение детей бережному отношению к имуществу школы;
- оставленные открытыми окна, не выключенные свет и воду;
- проявление антигуманного и антипедагогического отношения к детям, асоциальное поведение.

### 3.5. Непедагогические сотрудники имеют право:

- на условия труда, соответствующие требованиям безопасности и гигиены;
- на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в период выполнения своих должностных обязанностей и законных распоряжений администрации;
- на получение заработной платы за свой труд не ниже установленной действующим законодательством;
- на дополнительное вознаграждение, установленное действующим законодательством и предусмотренное Положением «О фонде разовых стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат работникам образовательной организации»;
- на объединение в профессиональные союзы;
- на социальное обеспечение по возрасту при утрате трудоспособности и в иных случаях, установленных действующим законодательством.

### 3.6. Непедагогические сотрудники обязаны:

- соблюдать нормы профессиональной этики, Устав Школы, должностные инструкции;
- бережно относиться к имуществу Школы;
- выполнять распоряжения администрации;
- быть корректными и вежливыми при общении с членами школьного коллектива и посетителями Школы.

### 3.7. Непедагогические сотрудники несут ответственность за:

- сохранность имущества школы;
- проявление антигуманного и антипедагогического отношения к детям, асоциальное поведение.



### 3.8. Работодатель имеет право:

- устанавливать режим работы работников;
- давать обязательные указания работникам;
- производить дисциплинарные расследования;
- применять к работникам меры поощрения и взыскания, предусмотренные действующим законодательством и локальными нормативными актами Школы.

### 3.9. Работодатель обязан:

- строго соблюдать действующее законодательство;
- правильно и эффективно организовать труд работников;
- совершенствовать организацию оплаты труда;
- обеспечивать повышение квалификации работников;
- контролировать соблюдение работниками действующего законодательства и локальных нормативных актов Школы;
- внимательно относиться к нуждам и запросам работников;
- обеспечивать дисциплину труда;
- обеспечивать выплату заработной платы ежемесячно два раза: 3 и 18 числа.

### 3.10. Работодатель несет ответственность за:

- неисполнение законодательных актов и нормативных документов;
- обеспечение охраны жизни и здоровья работников школы;
- обеспечение социальной защиты работников школы.

## 4. РЕЖИМ РАБОТЫ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

В школе установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем за исключением дошкольных групп. Время начала и окончания работы школы устанавливается в зависимости от режима работы приказом директора школы.

Рабочее время всех сотрудников Школы учитывается в астрономических часах. Один астрономический час – 60 минут. В связи с этим, для выработки оплачиваемых часов педагог приходит на работу за 15 минут до начала своего урока. Короткие перерывы (перемены) между уроками (занятиями) являются рабочим временем педагога.

Продолжительность уроков (занятий) в кружках, секциях, ГПД, а также индивидуальных и групповых составляет 45 минут.

Время начала уроков, их продолжительность и количество учебных дней в течение недели определяется Уставом Школы в соответствии с действующим законодательством и закрепляется приказом директора.

Режим работы педагогических сотрудников определяется расписанием, утвержденным директором школы.

Занятия по сетке кружковой работы (за счет часов дополнительного образования) проводятся педагогами также и во время осенних, зимних и весенних каникул с соблюдением требований ТК РФ.

Непедагогические сотрудники и заместители директора работают по графику, утвержденному директором Школы.

Во время каникул режим работы всех сотрудников Школы может быть изменен на основании приказа директора Школы. При этом занятость сотрудников в течение недели не должна превышать их временной нагрузки непосредственно перед каникулами.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) месткома, 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. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Общим выходным днем являются воскресенье. При шестидневной рабочей неделе по возможности (без нарушения требований организации образовательного процесса) педагогическим

работникам предоставляется методический день, проведение которого регламентируется Положением о методическом дне.

Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни утверждается директором школы (работодателем). Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается на основании графика работы работников.

## 5. МЕРЫ ПОощРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ

5.1. К работникам школы могут быть применены следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- премирование из фонда стимулирующих выплат;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

5.2. К работникам(за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей) могут быть применены следующие виды взысканий:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

5.3. Процедура применения взысканий

До применения дисциплинарного взыскания руководитель образовательного учреждения должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) устава образовательного учреждения и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

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

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных [законодательством](#) Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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.

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

Правила внутреннего распорядка школы являются едиными и обязаны исполняться всеми работниками школы без исключения, контроль за соблюдением правил возложен на администрацию школы и профсоюзный комитет

Согласовано на собрании трудового коллектива. 21.05.2021. Протокол № 5 от 21.05.2021.

Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды

Пункт Приказ. Мин-тру 9.12.14 997н	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
171.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <u>или</u> Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар
23.	Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар
122.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. до износа
32.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
115.	Оператор стиральных машин.	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <u>или</u> Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 к-т Де-ный 6 пар Де-ные 1 пара 12 пар
135	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой <u>или</u> Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа
60.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <u>или</u> Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт 1 комплект До износа 6 пар 2 шт

<p>Приказ Мин- здрава СССР от 29.01.1 988 N 65 "О введе- нии Отрас- левых норм бес- плат- ной выдачи спец- одеж- ды, спец- обуви и дру- гих средст в ин- диви- дуаль- ной защи- ты, а также норм сани- тарной одеж- ды и сани- тарной обуви"</p>	<p>Воспитатели, средний и младший мед- персонал, кас- телянша</p>	<p>Халат х/б Колпак или косынка х/б Полотенце Щетка для мытья рук</p>	<p>2 2 2 дежурная</p>
--	---	---	-----------------------------------

Администрация Муниципального  
образования Сафакулевский район  
от 27 июня 2013 года № 251  
«Об утверждении положения об оплате труда  
работников муниципальных общеобразовательных  
учреждений Сафакулевского района

**Положение «Об оплате труда работников муниципальных  
общеобразовательных учреждений Сафакулевского района»**

**Раздел I Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Сафакулевского района (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации с целью определения единых отраслевых подходов к оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Сафакулевского района (далее - учреждения), обеспечения заинтересованности работников учреждений в конечных результатах труда.

2. Условия оплаты труда работников включают размеры тарифных ставок, должностных окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, должностным окладам (должностным окладам), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, должностного оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Система оплаты труда работников учреждений, предусмотренная настоящим Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатные расписания, тарификационные списки учреждений.

5. Размеры тарифных ставок, должностных окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, должностных окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

6. Работникам учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, должностным окладам (должностным окладам).

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителями учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, должностного оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

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

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, должностной оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, должностному окладу (должностному окладу), за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

7. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к тарифной ставке, должностным окладам (должностным окладам) работников учреждений, работающих и проживающих в сельской местности.

8. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, производится

исходя из тарифной ставки, должностного оклада (должностного оклада) выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

10. Оплата труда работников культуры, физической культуры и спорта, работающих в учреждениях, осуществляется в соответствии с нормативными актами, регулирующими особенности оплаты труда работников учреждений культуры, физической культуры и спорта Курганской области, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных Положением.

Порядок и условия оплаты труда в учреждениях по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии с Положением «Об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих муниципальных учреждений муниципального образования Сафакулевский район», где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда».

11. Заработная плата работника учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, должностных окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются локальными нормативными актами учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией (иными представителями работников) в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

12. Руководитель учреждения (далее - руководитель) несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

## **Раздел II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников учреждений**

13. Размеры тарифных ставок, должностных окладов устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" в учреждениях выделяются профессиональные квалификационные группы.

14. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени и устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Должностной оклад представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц и устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

15. Тарифные ставки и должностные оклады педагогических работников устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – приказ Минздравсоцразвития № 761н)..

16. Размеры тарифных ставок, должностного оклада приведены в приложении 1 к Положению.

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» приказа Минздравсоцразвития № 761н и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующую должности так же,

как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная тарифная ставка, минимальный базовый должностной оклад.

17. Положением об оплате труда работников учреждения, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, установлены педагогическим работникам следующие повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР;
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки и должностного оклада на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к тарифной ставке и должностному окладу педагогических работников не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, должностному окладу, за исключением коэффициента, учитывающего работу в сельской местности.

В случаях, когда работникам учреждений предусмотрено повышение тарифных ставок, должностных окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, должностного оклада (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

18. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к должностным окладам работников учреждений, работающих и проживающих в сельской местности.

19. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР, применяется к окладу (должностному окладу) педагогических работников учреждений, имеющих ученую степень, государственную награду, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, приведены в таблице 1.

**Таблица 1**

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Наличие почетного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации: "Народный...", "Заслуженный..." при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

20. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, производится:



- при присуждении ученой степени, награждении государственной наградой - с даты присуждения ученой степени, награждения государственной наградой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации;

- при присвоении почетного звания - с даты присвоения почетного звания в соответствии с указом Президента Российской Федерации.

21. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы приведены в таблице 2.

Таблица 2

Виды работ	Коэффициент специ- фики
Работа в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, задержкой психического развития	0,10 - 0,15
Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с медицинским заключением	0,15

22. Работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

23. Работникам учреждений производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Положения.

### **Раздел III. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, физической культуры и спорта**

24. Работникам учреждений, относящихся к работникам культуры, физической культуры и спорта устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифной ставке, базовому должностному окладу, учитывающие специфику работы.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2 настоящего Положения.

25. Положением об оплате труда работников учреждений для работников культуры, физической культуры и спорта устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

26. Работникам культуры, физической культуры и спорта выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные разделам VII и VIII Положения.

### **Раздел IV. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников**

27. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

1) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

2) за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с обучающимися по очно-заочной и заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема установленного им при тарификации.

28. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совмещения (совместительства) из других организаций.

29. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

30. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической

педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

31. Ставки почасовой оплата определяется исходя из минимального размера тарифной ставки согласно Приложению 1 с учетом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления.

## Раздел V. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

32. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из должностного оклада, повышающего коэффициента, учитывающего работу в сельской местности, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

33. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы учителей.

Размер должностного оклада руководителя устанавливается по следующей формуле:

$Dp = Срз \times Купр$ , где:

$Dp$  - должностной оклад руководителя;

$Срз$  - средняя заработная плата учителей;

$Купр$  - коэффициент масштаба управления.

34. Коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее – Учредитель), и дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей 3.

Показатели и порядок отнесения муниципальных общеобразовательных учреждений к группам оплаты труда руководителей приведены в приложении 2 к Положению.

Таблица 3

Группы по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
1	1,6
2	1,3
3	1,2
4	1,1
5	0,9
6	0,8
7	0,6

35. Исчисление размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения образования осуществляется в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя, приведенным в приложении 3 к Положению.

36. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы учителей учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарных год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в трудовой договоре по предложению Учредителя.

36. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются в трудовом договоре.

37. К должностным окладам руководителя, его заместителей применяется повышающий коэффициент, предусмотренный пунктом 18 Положения.

Размер выплат по повышающему коэффициенту руководителю учреждения, его заместителям определяется путем умножения должностного оклада на повышающий коэффициент.

38. Премирование руководителей учреждений образования осуществляется в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах руководителям учреждений, утвержденным Учредителем.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Критерии и целевые показатели оценки деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений Сафакулевского района и работы их руководителей приведены в приложении 4 к Положению.

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются Учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

39. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю учреждения в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением).

Заместителям руководителя при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с [разделом VI](#) Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

40. Заместителям руководителя производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом VII](#) Положения.

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

41. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам учреждений при наличии оснований для их выплаты.

42. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

43. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя учреждения.

44. Работникам учреждений при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- 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).

45. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке, должностному окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

46. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и

иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере от 0,12 до 0,24 оклада (должностного оклада). Если по итогам СОУТ рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором.

47. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 35 процентов от часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

48. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

49. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

50. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

51. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. в размере 15% к общей сумме начисленной заработной платы.

52. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, должностному окладу, рассчитываются от тарифной ставки, должностного оклада без учета повышающих коэффициентов.

## **Раздел VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

53. Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок стимулирующих выплат.

54. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам учреждения производится с учетом:

показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения;

целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;

мнения представительного органа работников учреждения или на основании коллективного договора.

Учреждение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество работ;

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);

выплаты за стаж работы в учреждениях образования.

55. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к тарифным ставкам, базовым должностным окладам или в абсолютных размерах.

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

56. Выплата материальной помощи работникам учреждения производится по основаниям и в порядке, установленным локальным нормативным актом учреждения.

57. Материальная помощь работникам выплачивается в пределах утвержденного на соответствующий год фонда оплаты труда.

58. Работникам при наличии финансовых средств могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в связи с уходом в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, выходом на пенсию и юбилейными датами, праздниками).

59. Компенсационные выплаты производить работникам муниципальных образовательных учреждений как основным так и совместителям, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда (трудовые обязанности) в целях обеспечения месячной заработной платы минимальному размеру оплаты труда.

Компенсация устанавливается как разница между минимальным размером оплаты труда и месячной заработной платой работника с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Приложение 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Сафакулевского района

Размеры тарифных ставок, базовых должностных окладов по занимаемым должностям педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений Сафакулевского района

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, базового должностного оклада	Для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование				Для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование			
		Без предъявления требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Без предъявления требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
<b>2 квалификационный уровень</b>									
Педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор	7426	7797	8421	8910	10025	8539	8910	9655	10770
<b>3 квалификационный уровень</b>									
Воспитатель, педагог-психолог, методист, мастер производственного обучения	7728	8113	8762	9463	10434	8889	9272	10046	11206
<b>4 квалификационный уровень</b>									
Учитель, учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	8087	8492	8896	9703	10917	9308	10053	10857	11726

Приложение 2 к Положению об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Сафакулевского района

Показатели и порядок отнесения муниципальных общеобразовательных учреждений Сафакулевского района по оплате труда руководителей

1. Показатели деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений Сафакулевского района

1.1. К показателям деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений Сафакулевского района (далее – Показатели) относятся Показатели, характеризующие масштаб руководства деятельностью общеобразовательных учреждений Сафакулевского района (далее – учреждения): численность работников учреждения, количество обучающихся, сменность работы учреждения и др. Показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим Показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в общеобразовательных учреждениях	Из расчета за каждого обучающегося	0,3
2.	Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся в общеобразовательных учреждениях	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
3.	Количество работников в общеобразовательном учреждении	За каждого работника	1
		Дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
4.	Наличие филиалов при общеобразовательном учреждении с количеством обучающихся (воспитанников)	За каждое указанное структурное подразделение: до 100 чел. от 100 до 200 чел. свыше 300 чел.	до 20 до 30 до 50
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния)	За каждый вид	До 15

	и степени использования)		
7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета; столовой	За каждый вид	До 15
8.	Наличие автотранспортных средств, школьных автобусов, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе общеобразовательного учреждения	За каждую единицу	До 3, но не более 20
9.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	До 50
10.	Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося	0,5
11.	Наличие в общеобразовательных учреждениях (классах, группах общего назначения) обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных классов, групп)	За каждого обучающегося	1
12.	Наличие в общеобразовательных учреждениях специальных (коррекционных) классов (групп)	За каждый класс (группу)	1
13.	Наличие в общеобразовательных учреждениях обучающихся детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей	За каждого обучающегося	0,5
14.	Организация подвоза обучающихся	За каждого обучающегося	0,5, но не более 20
15.	Наличие групп СГПД	За каждую группу	До 20

1.3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе указанных выше Показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа по оплате труда руководителей (сумма баллов)						
I группа	II группа	III группа	IV группа	V	VI	VII
Свыше 500	До 500	До 300	До 200	До 150	До 130	До 100

## 2. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда

2.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее – Учредитель) на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) Показателей, но не более чем на 2 года.



2.2. При наличии других Показателей, не предусмотренных в разделе 1 настоящих Показателей, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по Показателям с приставкой «до», устанавливается Учредителем.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся учреждения определяется по списочному составу на начало учебного года.

2.5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная на начало ремонта, но не более чем на один год.

2.6. Учредитель:

2.6.1. Может относить учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим Показателям.

2.6.2. Может устанавливать (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по Показателям) в порядке исключения руководителям, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, должностной оклад, предусмотренный для руководителей учреждений, имеющих высшую квалификационную категорию, в следующей группе по оплате труда.

## **Положение «О стимулирующих выплатах».**

### **1. Общие положения.**

1.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности руководителей образовательных Учреждений в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию руководителей в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.2. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

1.3. Стимулирующие выплаты руководителю осуществляются на основе критериев, отражающих результаты его работы и утвержденных нормативным правовым актом МКУ «Отдел образования Администрации Сафакулевского района».

1.4. Установление, повышение или уменьшение стимулирующих выплат производится приказом заведующего МКУ «Отдел образования Администрации Сафакулевского района», согласно расчетам, произведенным комиссионно.

### **2. Условия осуществления выплаты.**

2.1. Система стимулирующих выплат руководителям включает в себя постоянные на определенный период выплаты.

2.2. Стимулирующие единовременные выплаты **максимальным размером для конкретного руководителя не ограничиваются.**

2.3. В случае невыполнения (перевыполнения) плановых показателей размер ежемесячных премиальных выплат снижается (увеличивается) пропорционально проценту невыполнения (перевыполнения) плана.

2.4. Стимулирующие выплаты руководителям учреждений осуществляется на основании приказа заведующего МКУ «Отдела образования Администрации Сафакулевского района», в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

### **3. Финансирование.**

Источником финансирования **стимулирующих выплат** за интенсивность и высокие результаты работы является фонд стимулирования.

### **4. Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат.**

**Председатель комиссии:** Заведующий МКУ «Отдел образования Администрации Сафакулевского района» Спирин Петр Николаевич

**Секретарь:** методист по кадровой политике Вахитова Гульфия Зиннуровна

#### **Члены комиссии:**

1. Заметитель заведующего МКУ «Отдел образования Администрации сафакулевского района» Якунина Татьяна Афанасьевна
2. Главный экономист централизованной бухгалтерии МКУ «Отдел образования Администрации Сафакулевского района» Ибрагимова Надия Фаатовна
3. Председатель совета директоров Гумаров Рауф Фахретдинович
4. Председатель районной профсоюзной организации Ставцева Раиса Леонидовна

- 4.1. В компетенцию Комиссии входит экспертиза материалов и процедур по самоанализу деятельности руководителей в соответствии с утвержденными критериями.
- 4.2. Состав Комиссии утверждается приказом заведующего МКУ «Отдел образования Администрации Сафакулевского района».
- 4.3. В состав Комиссии включаются представители Администрации Сафакулевского района, МКУ «Отдел образования Администрации Сафакулевского района». Председатель районной профсоюзной организации, Председатель совета директоров, Главный экономист централизованной бухгалтерии МКУ «Отдел образования Администрации Сафакулевского района»
- 4.4. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех руководителей в баллах. Оценочный лист выставляется на сайте МКУ «Отдел образования Администрации Сафакулевского района» для всеобщего ознакомления.
- 4.5. Секретарь комиссии готовит заседания, оформляет протоколы заседаний комиссии, делает выписки из протоколов. Протокол направляется в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.
- 4.6. С момента опубликования оценочного листа в течение 7 дней руководители вправе подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление руководителя о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления руководителем может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, общественной оценки на основании мониторинга или оценивания, а также факта допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности руководителя. Апелляция руководителей по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.
- 4.7. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления руководителя и дать на него исчерпывающий ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности руководителя, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также публикуются.
- 4.8. Утвержденный Комиссией оценочный лист оформляется протоколом о выделении стимулирующей выплаты, который подписывается секретарем и членами Комиссии.
- 4.9. На основании протокола Комиссии заведующий МКУ МКУ «Отдел образования Администрации Сафакулевского района» издает приказ о стимулировании руководителей учреждения, в котором указывается размер стимулирующей выплаты по итогам работы за квартал по каждому руководителю.
- 4.10. Общий размер начислений в фонд стимулирования работников Учреждения по итогам работы за месяц не может превышать планового размера месячного фонда стимулирования с учетом экономии по фонду оплаты труда, в том числе за предыдущие периоды.

### **5. Порядок работы комиссии**

Комиссия собирается ежеквартально на основании представленных материалов принимает решение.

#### **6. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат**

- 6.1. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений руководитель может быть полностью лишен выплат в случаях:
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения;
  - нарушения должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
  - нарушения трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
  - нарушения корпоративной этики.
- 6.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующего МКУ «Отдел образования Администрации Сафакулевского района» на основании решения комиссии.

## 7. Порядок обжалования распределения стимулирующей выплаты

В случае несогласия с решением комиссии по распределению стимулирующей выплаты руководитель вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке

## 8. Показатели эффективности деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений Сафакулевского района и работы их руководителей.

В соответствии с положением «Об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Сафакулевского района» утвердить критерии и целевые показатели оценки деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений Сафакулевского района и работы их руководителей.

№ п/п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципального общеобразовательного учреждения	Критерии оценки деятельности руководителя муниципального общеобразовательного учреждения в баллах (максимально возможное)	Форма отчётности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность отчётности
<b>1. Критерии по основной деятельности образовательного учреждения</b>				
1.	Выполнение муниципального задания на подготовку обучающихся (по основным образовательным программам)	2	Доклад руководителя	3 и 4 квартал
2.	Выполнение лицензионных требований	2	Доклад руководителя	ежеквартальная
3.	Выполнение требований федеральных государственных образовательных стандартов	2	Доклад руководителя	ежеквартальная
4.	Доля обучающихся, успешно сдавших государственную итоговую аттестацию (не менее 90%)	2	Доклад руководителя	2 и 4 квартал
5.	Доля обучающихся, не сдавших единый государственный экзамен в общей численности выпускников муниципального общеобразовательного учреждения (не более 5 %)	1	Доклад руководителя	ежеквартальная
6.	Доля лиц, отчисленных в	1	Доклад руководителя	4 квартал

	отчетном году по неуспеваемости, к общему контингенту обучающихся образовательного учреждения (не более 5%)			
7.	Наличие договоров о сотрудничестве с учреждениями дополнительного образования детей и детскими школами искусств, образовательными учреждениями среднего профессионального образования (да/нет)	0/1	Доклад руководителя с приложением копий договоров заключенных с образовательными учреждениями	ежеквартальная
8.	Привлечение к участию детей в творческих мероприятиях, проводимых муниципальным общеобразовательным учреждением, не менее 1/4 от числа детей, обучающихся в общеобразовательном учреждении	2	Доклад руководителя	ежеквартальная
9.	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся (медицинское обеспечение, организация горячего питания, наличие бытовых помещений)	1	Доклад руководителя	ежеквартальная
10.	Доля педагогического состава общеобразовательного учреждения, систематически повышающих свою квалификацию (100%)	1	Доклад руководителя	4 квартал
11.	Повышение средней заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 (выполнено/не выполнено)	0/1	Доклад руководителя	2 и 4 квартал
12.	Наличие нарушений законодательства Российской Федерации в области образования	Аннулирование начисленных баллов по данному разделу	Результаты работы комиссий органов местного самоуправления, исполняющих функции и полномочия учредителя, результаты рассмотрения обращений граждан	ежеквартальная
<b>2. Критерии по финансово-экономической деятельности, исполнительской дисциплине образовательного учреждения</b>				
1.	Соблюдение сроков и по-	1	Доклад руководителя	2 и 4 квартал

	рядка представления бюджетных заявок в орган местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя			
2.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	1	Доклад руководителя	ежеквартальная
3.	Отсутствие задолженности по налогам и сборам	1	Доклад руководителя	ежеквартальная
4.	Наличие фактов нецелевого использования средств бюджетных средств	Аннулирование начисленных баллов по пп. 1-4 данного раздела	Доклад руководителя, результаты работы комиссий	ежеквартальная
5.	Наличие оформленных в установленном порядке документов о регистрации имущества и земельных участков учреждения	3	Доклад руководителя (приложение к докладу - копии свидетельств о правках на объекты недвижимости и земельные участки)	4 квартал
6.	Отсутствие замечаний в части предоставления достоверной информации по строго утвержденным формам с соблюдением сроков по запросам	2	Доклад руководителя	ежеквартальная

**. Направления и показатели эффективности деятельности руководителей муниципальных казенных общеобразовательных учреждений Сафакулевского района**

№ п/п	Показатель эффективности деятельности руководителя	Способ оценивания	Количество баллов	Периодичность оценивания
<b>Направление 1. Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования</b>				
1.1.	Протокол надзорных органов	- Наличие протокола надзорных органов - Отсутствие протокола надзорных органов	0 5	на 30 августа на 30 ноября на 28 февраля на 30 мая
1.2.	Обращения граждан по поводу конфликтных ситуаций	- Наличие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций - Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных	0 3	на 30 августа на 30 ноября на 28 февраля на 30 мая

		ситуаций		
		Итого:	максимально – 5	
Направление 2. Функционирование системы государственно – общественного характера управления				
2.1.	Действующие коллегиальные органы управления (конференция, совет учреждения, педагогический совет) в образовательном учреждении	- Наличие действующих коллегиальных органов управления (конференция, совет учреждения, педагогический совет) - Отсутствие действующих коллегиальных органов управления (конференция, совет учреждения, педагогический совет)	3  0	на 30 августа на 30 декабря
		Итого:	максимально – 3	
Направление 3. Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения и удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставления образовательных услуг дополнительного образования				
3.1.	Программы дополнительного образования	- Наличие программ дополнительного образования - Отсутствие программ дополнительного образования	3  0	на 30 августа на 30 декабря
3.2.	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставления образовательных услуг дополнительного образования	- Наличие положительной динамики (или стабильность) показателя удовлетворенности - Понижение показателя удовлетворенности	5  0	на 30 августа на 30 декабря
		Итого:	максимально – 5	
Направление 4. Информационная открытость				
4.1.	Сайт образовательного учреждения	- Наличие полной и достоверной информации, своевременное ее обновление - Отсутствие полной и достоверной информации, несвоевременное ее обновление	3  0	на 30 августа на 30 ноября на 28 февраля на 30 мая
		Итого:	максимально – 3	
Направление 5. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних				
5.1.	План по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	1. Наличие плана и качество по профилактике правонарушений у несовершеннолетних 2. Отсутствие плана по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	2  0	на 30 августа на 30 ноября на 28 февраля на 30 мая



		нолетних 3. Полнота реализации плана: - полная - частичная	3 1	
		Итого:	максимально – 5	
<b>Направление 6. Реализация социокультурных проектов</b>				
6.1.	Социокультурные проекты	- Наличие социокультур- ных проектов - Отсутствие социокуль- турных проектов	3 0	на 30 августа на 30 ноября на 28 февраля на 30 мая
		Итого:	максимально – 3	
<b>Направление 7. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов</b>				
7.1.	Педагогические кад- ры	- 100% укомплектован- ность образовательного учреждения педагогиче- скими кадрами - Привлечение и закреп- ление молодых специа- листов в образователь- ном учреждении	3 3	на 30 августа на 30 декабря
		Итого:	максимально – 6	
<b>Направление 8. Реализация плана, направленного на работу с одаренными детьми</b>				
8.1.	Работа с одаренными детьми	- Наличие плана, направ- ленного на работу с ода- ренными детьми - Отсутствие плана, на- правленного на работу с одаренными детьми - Полнота реализации плана: - полная - частичная	2 0 3 1	на 30 августа на 30 декабря
		Итого:	максимально – 5%	
<b>Направление 9. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей</b>				
9.1.	Программы по сохра- нению и укреплению здоровья детей	- Наличие программ по сохранению и укрепле- нию здоровья детей - Отсутствие программ по сохранению и укреп- лению здоровья детей - Полнота реализации программ: - полная - частичная	2 0 3 1	на 30 августа на 30 декабря
		Итого:	максимально – 5	
<b>Направление 10. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</b>				
10.1.	Доля обучающихся, охваченных физ-	- 40% охвата - от 41% до 60% охвата	1 3	на 30 августа на 30 января

	культурно-оздоровительной и спортивной работой	- от 61% до 100% охвата	5	
		Итого:	максимально – 5	
Направление 11. Реализация предпрофильного обучения				
11.1.	Организация предпрофильного обучения	- Наличие предпрофильного обучения - Отсутствие предпрофильного обучения	3 0	на 30 августа
		Итого:	максимально – 3	
Направление 12. Реализация профильного обучения				
12.1.	Организация профильного обучения	- Наличие профильного обучения - Отсутствие профильного обучения	3 0	на 30 августа
		Итого:	максимально – 3	
Направление 13. Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся				
13.1.	Уровень обученности	- Наличие положительной динамики (или стабильность) - Снижение уровня обученности	3 0	на 30 августа на 30 ноября на 28 февраля на 30 мая
13.2.	Уровень успешности	- Наличие положительной динамики (или стабильность) - Понижение	3 0	на 30 августа на 30 ноября на 28 февраля на 30 мая
		Итого:	максимально – 6	
Направление 14. Сохранность контингента обучающихся				
14.1.	Коэффициент выбытия из образовательного учреждения	- До 3% - Свыше 3%	3 0	на 30 августа на 20 ноября на 2 января на 20 апреля
		Итого:	максимально – 3	
15. Отношение среднего балла единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами единого государственного экзамена к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с худшими результатами единого государственного экзамена				
15.1.	Коэффициент отношения (обязательные предметы)	- Коэффициент 1 и выше - Коэффициент от 0,8 до 1 - Коэффициент от 0,6 до 0,79 - Коэффициент от 0,5 до 0,59 - Коэффициент ниже 0,49	5 4 3 2 0	на 30 августа
15.2.	Коэффициент отношения (предметы по выбору)	- Коэффициент 1 и выше - Коэффициент от 0,8 до 1 - Коэффициент от 0,6 до 0,79 - Коэффициент от 0,5 до 0,59 - Коэффициент ниже 0,49	5 4 3 2 0	на 30 августа
		Итого:	максимально 5	
Направление 16. Результаты государственной (итоговой) аттестации				

16.1.	Доля выпускников 2 ступени образования, получивших аттестаты	100% выпускников этой категории, получивших аттестаты	5	на 30 августа
16.2.	Доля выпускников 3 ступени образования, получивших аттестаты	100% выпускников этой категории, получивших аттестаты	5	на 30 августа
		Итого:	максимально – 10	
<b>Направление 17. Организация управленческой деятельности</b>				
17.1.	Рейтинг исполнительской дисциплины руководителя в соответствии с планом работы Отдела образования Администрации Сафакулевского района	1, 2, 3 места последующие места	3 0	20 число каждого месяца
		Итого:	максимально – 3	
		Всего:	максимально – 100%	

**Направления для разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений Сафакулевского района**

1. Примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений Сафакулевского района (далее – Учреждения) разработаны в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2. На основании примерных направлений муниципальные общеобразовательные учреждения разрабатывают соответствующие показатели эффективности и индикаторы, на основании которых будет осуществляться учет результатов деятельности.

3. Механизм и принципы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений Сафакулевского района утверждается локальными актами самих Учреждений, при этом должна быть обеспечена зависимость размера стимулирующей части фонда оплаты труда от результатов деятельности педагогического работника в рамках основной общеобразовательной программы.

№ п/п	Направления
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.).
2.	Организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации).

4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.
5.	Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.
6.	Участие в коллективных педагогических проектах.
7.	Результативность реализации основной образовательной программы.
8.	Организация оздоровительной работы.
9.	Педагогическое сопровождение детей с особыми образовательными потребностями.
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры.

**Направления и показатели эффективности деятельности руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений Сафакулевского района**

№ п/п	Показатель эффективности деятельности руководителя	Способ оценивания	Количество баллов	Периодичность оценивания
<b>Направление 1. Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования</b>				
1.1.	Протокол надзорных органов	- Наличие протокола надзорных органов - Отсутствие протокола надзорных органов	0 5	на 30 августа на 30 ноября на 28 февраля на 30 мая
1.2.	Обращения граждан по поводу конфликтных ситуаций	- Наличие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций - Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0 5	на 30 августа на 30 ноября на 28 февраля на 30 мая
1.3.	Исполнительская дисциплина	- Своевременное предоставление достоверной информации - Несвоевременное предоставление информации	5 0	на 30 августа на 30 ноября на 28 февраля на 30 мая
<b>Итого:</b>			<b>максимально – 15</b>	
<b>Направление 2. Функционирование системы государственно – общественного характера управления</b>				
2.1.	Действующие коллегиальные органы управления (общее собрание, совет учреждения, педагогический совет) в образовательном учреждении	- Наличие действующих коллегиальных органов управления (общее собрание, совет учреждения, педагогический совет) - Отсутствие действующих коллегиальных органов управления (конференция, совет учреждения, педагогический совет)	3 0	на 30 августа на 30 декабря
<b>Итого:</b>			<b>максимально – 3</b>	
<b>Направление 3. Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения и удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставления</b>				

образовательных услуг дополнительного образования				
3.1.	Программы дополнительного образования	- Наличие программ дополнительного образования - Отсутствие программ дополнительного образования	3 0	на 30 августа на 30 декабря
3.2.	Доля участников образовательного процесса, удовлетворенных качеством предоставления образовательных услуг дополнительного образования	Процент охвата: - до 35%; - от 36% до 50%; - от 51%	1 2 3	на 30 августа на 30 декабря
		Итого:	максимально – 6	
Направление 4. Информационная открытость				
4.1.	Сайт образовательного учреждения	- Наличие полной и достоверной информации, своевременное ее обновление - Отсутствие полной и достоверной информации, несвоевременное ее обновление	5 0	на 30 августа на 30 ноября на 28 февраля на 30 мая
		Итого:	максимально – 5	
Направление 5. Реализация социокультурных проектов				
5.1.	Социокультурные проекты	- Наличие социокультурных проектов - Отсутствие социокультурных проектов	3 0	на 30 августа на 30 декабря
		Итого:	максимально – 3	
Направление 6. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов				
6.1.	Педагогические кадры	- 100% укомплектованность образовательного учреждения педагогическими кадрами - Привлечение и закрепление молодых специалистов в образовательном учреждении	3 3	на 30 августа на 30 декабря
		Итого:	максимально – 6	
Направление 7. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей				
7.1.	Программы по сохранению и укреплению здоровья детей	- Наличие у образовательного учреждения программы «Здоровье» - Полнота реализации программы: - полная; - частичная	5 5 3	на 30 августа на 30 декабря
7.2.	Уровень здоровья воспитанников	Доля пропусков по болезни одним ребенком от общего коли-		на 30 августа на 30 ноября

		<p>чества пропущенных дней по сравнению с аналогичным периодом прошлого года:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие положительной динамики (стабилизация);</li> <li>- выше чем за предыдущий период</li> </ul>	<p>5 0</p>	<p>на 28 февраля на 30 мая</p>
		Итого:	максимально- 15	