

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Клочковская начальная школа»  
155937 Ивановская область, Шуйский район, д. Клочково, ул. Центральная, д.1, ☎34-522, ✉E-mail: [klochkovo@list.ru](mailto:klochkovo@list.ru)

ПРИНЯТО  
общим собранием  
работников  
Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ г.

ПОДПИСАНО

От работодателя

Директор МКОУ Клочковская НШ

  
В.Ю. Китаева  
Приказ № \_\_\_\_\_ от 15.01.2024 г.

МП



От работников

Председатель первичной профсоюзной  
организации

  
С.Р. Краснова  
Протокол № \_\_\_\_\_ от 16.01.2024 г.

МП



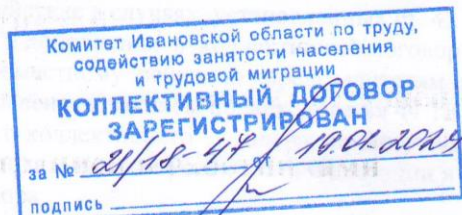
### Коллективный договор

по регулированию социально - трудовых отношений  
между администрацией и работниками

МКОУ Клочковская НШ

на 2024-2026 годы

Юридический адрес:  
155937 Ивановская обл., Шуйский район,  
д. Клочково, ул. Центральная, д. 1  
тел. 34-522, E mail: [klochkovo@list.ru](mailto:klochkovo@list.ru)



## 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 «Клочковская начальная 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»;

Соглашение Департамента образования Ивановской области и Ивановской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ. (все документы применяются в действующей редакции).

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице его представителя – директора муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Клочковская начальная школа» Китаевой Валентины Юрьевны (далее – работодатель);

работники муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Клочковская начальная школа» в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Красновой Светланы Романовны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Клочковская начальная школа». (далее – учреждение), в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение семи календарных дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях, установленных ст. 43 ТК РФ.

1.7. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителям сторон без созыва общего собрания 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.

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

1.9. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.10. Приложением к коллективному договору являются следующие локальные правовые акты муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Клочковская начальная школа»:

- Правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);
  - Положение о системе оплаты труда работников (приложение № 2);
  - Положение о распределении специальной части ФОТ педагогических работников (приложение № 3);
  - Положение о стимулирующих выплатах работникам (приложение № 4)
  - Положение о неаудиторной занятости педагогических работников (приложение 5);
- Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 1.11. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 1.12.2023 года и действует в течение трех лет.

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

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.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, 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 РФ.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК 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 и настоящим коллективным договором.

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. Изменять условия трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника учреждения, осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда (изменения количества часов по учебным планам и количества классов), определенные сторонами условия трудового договора, не могут быть сохранены. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ. 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, производится 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.

2.2.7. 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.

2.2.8. 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 14 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 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.

Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ). При появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (сокращение продолжительности рабочего времени на 4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. 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.

2.2.11. 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.

2.2.12. 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).

2.2.13. 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.

2.2.14. 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.

2.2.15. 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.

2.3.16. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и подзаконными актами федерального и регионального уровней.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры

образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.18. При принятии решения 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).

2.2.19. Вести трудовые книжки работников в соответствии со статьей 66 ТК РФ, работники вправе подать письменное заявление о ведении трудовой книжки в электронном виде.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

3. Стороны пришли к соглашению о том, что

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности).

3.2. Для руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения 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) - Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

3.4. Для педагогических работников учреждения 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 учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения 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 устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, что 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 учреждения, осуществляться 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 (дошкольных групп), 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. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела. 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 две недели 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 учреждению педагогические работники привлекаются не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее чем 20 минут после окончания их последнего учебного занятия. Дежурство педагогических работников в течение учебного дня на переменах устанавливается в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем учреждения.

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 согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.12. Продолжительность рабочей недели 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.

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.

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, работники 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 учреждения.

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.

3.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения. Для учителей, воспитателей выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

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 учреждении, 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. Отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. По согласованию между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть поделен на 2 части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (на основании ст. 125 ТК РФ). Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.22. Работодатель обязан предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующим работникам:

- за работу во вредных условиях труда
- повару - 6 рабочих дней (или 7 календарных);
- водителю школьного автобуса – 14 календарных дней;
- кочегару – 14 календарных дней;
- за ненормированный рабочий день:
  - главному бухгалтеру – 7 календарных дней.

3.23. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска могут 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 учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника – 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей – 1 рабочий день;
- рождение ребенка - 1 рабочий день;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - 3 рабочих дня;
- председателю первичной профсоюзной организации - 4 рабочих дня в год;
- уполномоченному инспектору профсоюза по охране труда – 2 рабочих дня в год;
- членам выборных профсоюзных органов всех уровней – 2 рабочих дня;
- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учебного заведения;

- руководителю и работникам образовательного учреждения, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение учебного года 2 рабочих дня.

-прохождение полного курса вакцинации против новой коронавирусной инфекции( COVID-19)- 1 рабочий день.

3.26. Расчет средней заработной платы работникам, в том числе для оплаты отпуска и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск, производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 3 месяца, предшествующие моменту выплаты, если это не ухудшает положение работников по сравнению с суммой, рассчитанной в соответствии с п.4 ст.149 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. В соответствии со ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске - до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- отцу при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - до 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) -до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников -до 5 календарных дней;
- работникам, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет) -до 2-х календарных дней;
- работникам, для ухода за заболевшим членом семьи на срок согласно заключению медицинского учреждения;
- одиноким женщинам, опекунам, воспитывающим при отсутствии родителей 2-х и более детей в возрасте до 14 лет-14 календарных дней;
- по семейным обстоятельствам - до 3 календарных дней.

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 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. Оплата труда работников осуществляется в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлениями Правительства Ивановской области, постановлением Главы администрации Шуйского муниципального района, Типовым положением о системе оплаты труда работников образовательных учреждений Шуйского муниципального района и структурных подразделений, подведомственных Управлению образования администрации Шуйского муниципального района» (в действующей редакции).

4.2. Заработная плата работников формируется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников (**Приложение 2**).

**Оплата неаудиторной занятости работникам производится в соответствии с Положением о неаудиторной занятости педагогических работников (Приложение 5).**

4.3. Размер компенсационных выплат работникам школы устанавливается в соответствии с п.п.4.12-4.17 Коллективного договора и раздела 3 Положения о системе оплаты труда работников МКОУ Ключковская НШ.

Значения повышающих коэффициентов работникам устанавливаются на основании Положения о распределении специальной части ФОТ педагогических работников МКОУ Ключковская НШ (Приложение №3)

Выплаты стимулирующего характера работникам школы устанавливаются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам МКОУ Ключковская НШ (Приложение №4).

Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются Управляющим Советом школы по представлению руководителя дважды в год; в январе и августе.

4.4. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь, направленная на оказание поддержки в ситуациях, существенно влияющих на их материальное положение в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников пункт 5 . (Приложение 2)

4.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления причитающихся денежных средств на расчетный счет Работника. Днями выплаты заработной платы являются: 22 число текущего месяца и 7 число следующего месяца. Дата межрасчетных выплат (премии, мат.помощи.тд) не зависит от даты выплаты заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

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

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

4.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);

доплаты и надбавки компенсационного характера, 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 (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);

выплаты стимулирующего характера.

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

4.8. 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. В случае задержки выплаты заработной платы по вине кредитной организации, через банкомат которой работник получает заработную плату, работодатель не несет ответственности за нарушение сроков.

4.9. 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.

4.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.

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

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

## **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 отпуска ухода за ребенком, нахождения в отпуске по беременности и родам;
- 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 руководителю учреждения, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.5. 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.

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 меры 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 учреждения не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников учреждения 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 организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.15. 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.

6.1.16. 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.

6.1.17. Для профилактики ВИЧ/СПИДа в организации рекомендуются следующие мероприятия:

- включение вопросов профилактики ВИЧ-инфекции в корпоративную практику, связанную с профилактикой здоровья на рабочем месте и поддержанием здорового образа жизни работников;

- обмен информацией о предпринимаемых действиях, подходах, методических и информационных технологиях профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах;

- проведение информационно-методической работы по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»;

- наличие наглядной агитации по предупреждению заражения ВИЧ-инфекцией для работников и посетителей;

- обязательное освидетельствование на выявление ВИЧ при поступлении на работу и периодические медосмотры медработников, занятых непосредственно обслуживанием населения;

6.2. 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.

6.3. Работники обязуются:

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

6.3.2. 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.

6.3.3. 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.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Извещать немедленно руководителя 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).

6.4. 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 учреждения, 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, 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. 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.

7.4. 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 учреждения 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 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 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 учреждения (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);

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 учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

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

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. 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.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в учреждении.

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

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников учреждения.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников учреждения.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения.

#### **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.

**От работодателя**

Директор МКОУ Клочковская НШ

*М.Ю. Китаева*  
В.Ю. Китаева

**От работников**

Председатель первичной профсоюзной организации

С. Р. Краснова

МП

« *10* »



2024 г.

МП

« *10* »



2024 г.



Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение

«Клочковская начальная школа»

155937 Ивановская область, Шуйский район, д. Клочково, ул. Центральная, д.1, ☎34-522 ✉Email: [klochkovo@list.ru](mailto:klochkovo@list.ru)

Приложение №1  
к Коллективному договору  
МКОУ Клочковская НШ на 2024-2026 годы

«Согласовано»

Председатель первичной  
профсоюзной организации

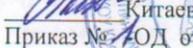
 Краснова С.Р.  
Протокол № 1 от 15.01.2024

М.П.



«Утверждено»

Директор  
МКОУ Клочковская НШ

 Китяева В.Ю.  
Приказ № 1/ОД от 15.01.2024 г.

М.П.



## Правила внутреннего трудового распорядка

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка вводятся в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Клочковская начальная школа» (далее – учреждение).

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка регламентируют порядок прием и увольнения работников, основные права, обязанности сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

## **2. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

2.1. Работники учреждения реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора.

Сторонами трудового договора являются работник и учреждение как юридическое лицо

– работодатель, представленный директором учреждения.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается работнику, другой – хранится в учреждении.

2.3. Срок действия трудового договора определяется соглашением сторон. Срок действия трудового договора может быть неопределенным (постоянная работа), либо определенным (срочный трудовой договор). При этом учреждение не вправе требовать заключения срочного трудового договора на определенный срок, если работа носит постоянный характер.

2.4. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не свыше 3 месяцев, а для руководителя и главного бухгалтера – не свыше 6 месяцев.

2.5 При заключении трудового договора работник предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

В отдельных случаях с учетом специфики работы, ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов, в том числе согласно восьмого абзаца ст. 65 ТК РФ справки о том, является или не является лицо

подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

2.6. Прием на работу оформляется приказом, который доводится работнику под роспись в трехдневный срок.

2.7. При приеме работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация учреждения обязана под расписку работника:

-ознакомить с Уставом учреждения и коллективным договором;

-ознакомить с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, определяющими конкретные трудовые обязанности работника;

-проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в Журнале установленного образца.

2.8.В соответствии с приказом о приеме на работу, администрация учреждения обязана в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.9.На каждого работника учреждения ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, аттестационного листа. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора. Личное дело работника хранится в образовательном учреждении (далее – ОУ), в т. ч. и после увольнения, 75 лет. О приеме работника в ОУ делается запись в Книге учета личного состава.

2.10.Перевод работника на другую постоянную работу осуществляется с его письменного согласия. Без согласия работника допускается временный перевод при исключительных обстоятельствах. Указанные обстоятельства, порядок и сроки такого перевода предусмотрены ст. 4, ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

2.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. По истечении срока предупреждения, работник вправе прекратить работу. По договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. Прекращение (расторжение) трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренным ТК РФ.

**2.12.** Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

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

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

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника.

### **3. Основные права и обязанности работников**

3.1. Работник учреждения имеет права и несет обязанности, предусмотренные условиями трудового договора, а также все иные права и обязанности, предусмотренные ст. 21 ТК РФ и, для соответствующих категорий работников, другими статьями ТК РФ.

3.2. Работник учреждения имеет право на:

3.2.1. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.2.2. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

3.2.3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;

3.2.4. отдых установленной продолжительности;

3.2.5. полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.2.6. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в установленном порядке;

3.2.7. объединение, включая право на создание профсоюзов;

3.2.8. защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.2.9. возмещение вреда причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей;



3.2.10. обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных законодательством.

3.3. Работник учреждения, обязан:

3.3.1. добросовестно выполнять обязанности, предусмотренные в должностной инструкции, трудовом договоре, а также установленные законодательством о труде, Законом РФ "Об образовании в Российской Федерации», Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка;

3.3.2. соблюдать трудовую дисциплину, работать честно, своевременно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда;

3.3.3. воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

3.3.4. принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную деятельность учреждения;

3.3.5. содержать свое учебное оборудование и пособия в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;

3.3.6. соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

3.3.7. эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы;

3.3.8. соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

3.3.9. быть всегда вежливым, внимательным к детям, родителям учащихся и членам коллектива. Не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей, соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

3.3.10. систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, квалификацию;

3.3.11. быть примером достойного поведения на работе, в быту и в общественных местах;

3.3.12. проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с правилами проведения медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки.

3.4. Педагогические работники учреждения несут ответственность за жизнь и здоровье детей. Они обязаны во время образовательного процесса, при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых в учреждении, принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися и другими работниками учреждения; при травмах и несчастных случаях – оказывать посильную помощь пострадавшим; о всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать администрации учреждения.

3.5. Круг конкретных трудовых обязанностей (работ) педагогических работников, вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения определяется их должностными инструкциями, соответствующими локальными правовыми актами.

#### **4. Основные права и обязанности администрации учреждения**

4.1. Администрация учреждения в лице директора и/или уполномоченных им должностных лиц имеет право:

4.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами;

4.1.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- 4.1.3. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения, соблюдения настоящих Правил, иных локальных нормативных актов учреждения;
- 4.1.4. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном порядке;
- 4.1.5. принимать локальные нормативные акты учреждения в порядке, установленном Уставом учреждения.
- 4.2. Администрация учреждения обязана:
- 4.2.1. соблюдать условия трудового договора, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и права работников;
- 4.2.2. предоставлять работникам работу в соответствии с трудовым договором;
- 4.2.3. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- 4.2.4. контролировать соблюдение работниками обязанностей, возложенных на них Уставом учреждения, настоящими Правилами, должностными инструкциями, вести учет рабочего времени;
- 4.2.5. своевременно и в полном размере оплачивать труд работников;
- 4.2.6. организовать нормальные условия труда работников учреждения в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровые и безопасные условия труда;
- 4.2.7. обеспечивать работников документацией, оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 4.2.8. осуществлять организаторскую работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильного трудового коллектива, создание благоприятных условий работы учреждения; своевременно принимать меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;
- 4.2.9. совершенствовать учебно-воспитательный процесс. Создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда; организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников данного и других трудовых коллективов;
- 4.2.10. обеспечивать систематическое повышение работниками учреждения теоретического уровня и деловой квалификации; проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать условия для совмещения работы с обучением в ОУ;
- 4.2.11. принимать меры к своевременному обеспечению учреждения необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;
- 4.2.12. создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья учащихся и работников, контролировать знание и соблюдение учащимися и работниками всех требований инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности;
- 4.2.13. обеспечивать сохранность имущества учреждения, сотрудников и
- 4.2.14. организовывать горячее питание учащихся и сотрудников учреждения;
- 4.2.15. создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения своих полномочий. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении учреждением, своевременно рассматривать заявления работников и сообщать им о принятых мерах.

4.3. Принимать все необходимые меры по обеспечению безопасности для жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса и участия в мероприятиях, организуемых учреждением, о всех случаях травматизма и происшествиях незамедлительно сообщать в Управление образования.

#### **5. Рабочее время и его использование**

5.1. Режим работы учреждения определяется Уставом, коллективным договором и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора учреждения.

5.2. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, настоящими правилами, должностной инструкцией, планом учебно-воспитательной работы. Администрация учреждения обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы. Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами учреждения, заседаний педагогического совета, родительских собраний учитель вправе использовать по своему усмотрению. Заработная плата педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 45 и 35 минут устанавливается только для обучающихся.

5.3. Администрация учреждения предоставляет учителям один день в неделю для методической работы при условиях, если их недельная учебная нагрузка не превышает 24 часов, имеется возможность не нарушать требования, предъявляемые к организации учебного процесса, и нормы СанПиН.

5.4. Рабочий день учителя начинается за 10 мин до начала его уроков. Урок начинается со звонком о его начале, а прекращается с сигналом (звонком), извещающим о его окончании. После начала урока и его окончания учитель и учащиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом директора учреждения, и в перерывах между занятиями.

5.5. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается до ухода педагога в летний отпуск. При определении объема учебной нагрузки должна обеспечиваться преемственность классов, если это возможно по сложившимся в учреждении условиям труда. Установленный на начало учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года (за исключением случаев сокращения количества классов, групп, или случаев, предусмотренных ст. 73 ТК РФ).

5.6. Продолжительность рабочего времени для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается директором учреждения.

5.7. Работа в праздничные и выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников учреждения (учителей, воспитателей) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством по письменному приказу администрации. За дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются дни отдыха в порядке, предусмотренном ТК РФ, или, с согласия работника, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском. Не привлекаются к сверхурочным работам, работам в выходные дни и направлению в длительные походы, экскурсии, командировки в другую местность беременные женщины и работники, имеющие детей в возрасте до трех лет.

5.8. Администрация привлекает педагогических работников к дежурству по

учреждению. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и продолжается 20 минут после окончания уроков (занятий). График дежурств составляется на определенный учебный период и утверждается директором. График вывешивается в учительской.

5.9. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они выполняют педагогическую, методическую и организационную работу в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. По соглашению администрации и педагога в период каникул он может выполнять и другую работу.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждения привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по учреждению и другим работам, соответствующим заключенным с ним трудовым договором и должностной инструкцией. По соглашению с администрацией в период каникул работник может выполнять иную работу. Порядок и графики работы в период каникул устанавливаются приказом директора не позднее, чем за две недели до начала каникул.

5.10. Заседания школьных методических объединений учителей и воспитателей проводятся не чаще двух раз в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются не реже одного раз в год, классные – не реже четырех раз в год.

5.11. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более двух часов, родительское собрание – 1,5 часа, собрания школьников – 1 час, занятия кружков, секций – от 40 минут до 1,5 часа.

5.12. Педагогическим и другим работникам учреждения запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий) без предварительного уведомления администрации учреждения.

5.13. Администрации учреждения запрещается:

- привлекать учащихся без их согласия и согласия их родителей (законных представителей) к любым видам работ, не предусмотренным образовательной программой и не связанным с обучением и воспитанием. При этом разрешается освобождать обучающихся по их просьбе и/или заявлению их родителей от учебных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях при условии обеспечения контроля, надзора и иных разумных мер безопасности с учетом возраста и индивидуальных особенностей;
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

5.14. Родители (законные представители) обучающихся могут присутствовать во время урока в классе только с разрешения директора. Вход в класс после начала урока (занятия) разрешается только директору в целях контроля. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятия), а также в присутствии учащихся, работников учреждения и родителей (законных представителей) обучающихся.

## **6. Время отдыха**

6.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который составляется администрацией учреждения с учетом обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам, как правило, предоставляются в период летних каникул. График отпусков утверждается с учетом мнения выборного профсоюзного органа и доводится до сведения работников. Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам, если имеется возможность его замещения.

6.2. Неоплачиваемые отпуска предоставляются в течение учебного года по соглашению работника с администрацией.

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

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетными грамотами.
- представление к званию лучшего по профессии.

7.2. Поощрения применяются администрацией учреждения. Выборный профсоюзный орган вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению администрацией.

7.3. За особые трудовые заслуги работники учреждения представляются в вышестоящие органы к награждению медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, установленными для работников образования законодательством.

7.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива учреждения и заносятся в трудовую книжку работника.

7.5. При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение выборного профсоюзного органа.

## **8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом учреждения, настоящими Правилами, должностными инструкциями и коллективным договором влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация учреждения налагает следующие дисциплинарные взыскания:

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

8.3. Дисциплинарные взыскания налагаются только директором учреждения. Администрация учреждения имеет право вместо наложения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

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

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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.

8.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником учреждения норм профессионального поведения и/или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятие по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника.

8.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

8.7. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок. Приказ доводится до сведения работников учреждения в случаях необходимости защиты прав и интересов учащихся.

8.8. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Администрация учреждения по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников учреждения имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

## **9. Заключительные положения**

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения. С Правилами должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу в учреждение работник под расписку до начала выполнения его трудовых обязанностей. Экземпляр Правил вывешивается в учительской комнате.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель  
профсоюзного комитета  
МКОУ Ключковская НШ  
*Красн* С.Р.Краснова  
Протокол № 1 от 15.07.2024г.



УТВЕРЖДЕНО  
Директор  
МКОУ Ключковская НШ  
В.Ю. Китаева  
Приказ № от 15.07.2024г.



## Положение о системе оплаты труда работников МКОУ Ключковская НШ

Уставная оплата труда руководителей образовательных учреждений (директора, заместители руководителей, главные бухгалтеры) не более 4-х окладов муниципальной единицы образовательного учреждения, устанавливаемой на основании утвержденного постановления Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 337 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

финансово-хозяйственного управления, директоров и руководителей настоящего учреждения осуществлять в пределах бюджетных возможностей на обеспечение выполнения функций образовательных учреждений подведомственных Управлению образования администрации Шуйского муниципального района, а также оплата труда работников, предусмотренных Управлением образования администрации Шуйского муниципального района в областном муниципальном бюджете.

условия оплаты труда, исключительная плата должностных лиц, выполняющих организационно-координационные и иные виды специализированного характера, выплата компенсационных характеристик, являющихся обязательными для включения в трудовой договор работника.

заработная плата устанавливается размерами, не превышающими, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации:

- месячная заработная плата работника, с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, полагается отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнявшего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда;

В состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (вспышная оплата за сверхурочную работу; работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни дополнительная выплата (бонусная), выплачиваемой в период окончания предписаний (обязательств)) не учитываются.

Средства на компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни предусматриваются сверх минимального размера оплаты труда. Настоящее положение вступает в силу с момента утверждения.



## 1. Общие положения.

Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МКОУ Ключковская НШ разработано в соответствии со [статьями 135, 144, 145](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [Законом](#) Ивановской области от 27.10.2008 N 117-ОЗ "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области", [статьей 5](#) Закона Ивановской области от 05.07.2013 N 66-ОЗ "Об образовании в Ивановской области", постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области", постановлением Администрации Шуйского муниципального района от 13.01.2021 № 17-п «О системе оплаты труда работников учреждений Шуйского муниципального района, подведомственных Управлению образования администрации Шуйского муниципального района», (все документы применяются в действующей редакции)

Настоящим положением устанавливается:

- соотношение средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров образовательных муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителей, главных бухгалтеров) не более 4.

- условия оплаты труда руководителей образовательных учреждений образования района, подведомственных Управлению образования администрации Шуйского муниципального района, устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем образовательного учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

- финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Шуйского муниципального района, в части оплаты труда работников, предусмотренных Управлению образования администрации Шуйского муниципального района в областном и муниципальном бюджетах.

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

- заработная плата предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

- месячная заработная плата работника, с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

В состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни дополнительная оплата (доплата), выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) ) не учитываются.

Средства на компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, за работу в ночное время, выходные и праздничные дни предусматриваются сверх минимального размера оплаты труда.

- настоящее положение вступает в силу с момента утверждения

Положения этого локального акта разработаны с учетом единого тарифно-квалификационного [справочника](#) работ и профессий рабочих, единого квалификационного

**справочника** должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного характера в образовательных учреждениях Шуйского муниципального района, подведомственных Управлению образования администрации Шуйского муниципального района, перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных учреждениях Шуйского муниципального района, подведомственных Управлению образования администрации Шуйского муниципального района, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения представительного органа работников.

## 2. Порядок расчета заработной платы работников.

2.1 Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными законом Ивановской области. При расчете используется численность обучающихся на начало учебного года по состоянию на 20 сентября года, предшествующего планируемому, по данным статистической отчетности Н ОО-1 по ступеням общего образования и видам классов.

Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательного учреждения.

Общеобразовательные учреждения определяют в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся и доведенного до общеобразовательного учреждения:

на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;  
на заработную плату работников общеобразовательного учреждения (далее - ФОТоу).

Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

- Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТоу) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш}, \text{ где}$$

ш - стимулирующая доля ФОТоу.

Рекомендуемый диапазон ш - от 20 до 30%. Значение ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

- Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административный персонал (административно-управленческого персонала) (руководитель общеобразовательного учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер, специалисты и служащие), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, логопед, учитель-логопед, психолог, инструктор по физической культуре, методист, педагог-организатор, педагог дополнительного образования), учебно-вспомогательного персонала общеобразовательного учреждения (помощник воспитателя) и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения (рабочие по обслуживанию здания, уборщик служебного помещения, дворники, водители, гардеробщики, сторожа и др.) и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТуп} + \text{ФОТшп}, \text{ где}$$

ФОТуп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для обслуживающего персонала;

ФОТшп - фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

- Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ<sub>пп</sub>), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} \times \text{пп}, \text{ где}$$

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

Рекомендуемое оптимальное значение пп - 70%, но не менее 60%. Значение определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением.

- Размеры окладов работников общеобразовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем общеобразовательного учреждения.

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

Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении.

- Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ<sub>пп</sub>), состоит из общей части (ФОТ<sub>о</sub>) и специальной части (ФОТ<sub>с</sub>):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}.$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times \text{с}, \text{ где}$$

с - доля специальной части ФОТ<sub>пп</sub>, рекомендуемое значение с – не более 30%, значение с устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

- Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога и др.).

- Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями). Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников учтены при начислении повышающих коэффициентов.

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

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}.$$

Примерное соотношение ФОТаз и ФОТнз - 85% и 15% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз могут определяться самим образовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица "стоимость 1 ученик-часа".

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

Стоимость 1 ученик-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз).

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

$$\text{ФОТаз} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + a4 \times v4) \times 52},$$

где

Стп - стоимость 1 ученик-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала (учителя, преподаватели), непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a4 - количество обучающихся в четвертых классах;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;

- Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

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

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

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, либо нормативными правовыми актами Ивановской области (примерная доля - 10% ФОТпп) рассчитываются общеобразовательным учреждением самостоятельно);

повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога) (примерная доля - 15% ФОТпп) определяются общеобразовательным учреждением самостоятельно);

доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. (примерная доля - 5% ФОТпп) рассчитываются общеобразовательным учреждением самостоятельно).

- Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации и может определяться на основании следующих критериев:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Рекомендуемые значения повышающих коэффициентов (К) в интервале от 1,0 до 1,2 могут быть установлены в размере:

а) К = 1,15 (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы);

б) К = 1,10 (2 - 4 классы начальной школы);

в) К = 1,05 (технология);

г) К = 1,0 (физическое воспитание, ИЗО, музыка).

- Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) может составлять:

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

не более 1,3 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,05 - для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления молодых специалистов в образовательном учреждении).

- Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{Чаз} \times \text{К} \times \text{А} + \text{Днз} + \text{Кн}$ , где

О - оклад учителя (преподавателя), непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

К - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Днз - доплата за неаудиторную занятость (за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса, за подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, за иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями));

Кн - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Если учитель (преподаватель) ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу по следующей формуле:

$$O = \text{Стп} \times (Y_1 \times \text{Чаз}_1 \times K_1 \times A_1 + Y_2 \times \text{Чаз}_2 \times K_2 \times A_2 + \dots + Y_{11} \times \text{Чаз}_{11} \times K_{11} \times A_{11}) + \text{Днз} + \text{Кн}.$$

2.2. Заработная плата работников образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Шуйского муниципального района (учреждения) определяется на основе:

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

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

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера;

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

- иные выплаты.

2.2.1. Заработная плата работников образовательных учреждений определяется по следующей формуле:

$$Зп = O + K + C + Д,$$
 где:

Зп – заработная плата работника;

O – должностной оклад работника;

K – выплаты компенсационного характера;

C – выплаты стимулирующего характера;

Д- доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Рекомендуемый диапазон C – не более 30%.

2.2.1.1. Должностные оклады педагогических работников образовательных учреждений определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации.

$$O = (M_o \times K_d) + K_n,$$
 где

O – должностной оклад работника;

M<sub>o</sub> – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (приложение 1 к настоящему Положению);

K<sub>d</sub> – коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению);

K<sub>n</sub> – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.2.2.2. Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

$$O = M_o \times K_d,$$
 где

O – должностной оклад работника;

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

Кд – коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению);

2.2.2.3. Заработная плата обслуживающего персонала образовательных учреждений определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

$O = M_o \times K_d$ , где

O – должностной оклад работника;

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

Kd – коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению).

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

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

Установить, что месячная заработная плата работника, с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

В состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни дополнительная оплата (доплата), выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей)) не учитываются.

Средства на компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, за работу в ночное время, выходные и праздничные дни предусматриваются сверх минимального размера оплаты труда.

Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в т.ч. при выполнении работ, связанных с образовательным процессом, но не входящих в круг основных обязанностей работников, а также на работах в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

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

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

Руководители образовательных учреждений в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного бюджетной сметой, планом финансово-хозяйственно-хозяйственной деятельности учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

для профессора, доктора наук – 0,20;

для доцента, кандидата наук – 0,15;

для преподавателей, не имеющих ученой степени -0,10

Ставки почасовой оплаты могут применяться при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ, рассчитанные с применением следующих коэффициентов:

для профессора, доктора наук – 0,25;

для доцента, кандидата наук – 0,20;

для преподавателей, не имеющих ученой степени -0,15.

Ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера минимального оклада, определенного для 1 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня». В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

### 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам образовательных учреждений могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

- выплаты специалистам учреждений, расположенных в сельской местности;

- доплата специалистам образовательных учреждений за работу в логопедических пунктах (группах).

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

Размер указанных выплат устанавливается не более 12 процентов должностного оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда (аттестация рабочих мест). Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда (аттестация рабочих мест) признаны не ниже уровня допустимых.



Если по итогам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

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

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

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

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

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

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

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

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

3.3.5. Доплаты за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), а также порядок их установления определяются образовательным учреждением самостоятельно.

3.3.6. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), работникам образовательных учреждений устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы), оплате за фактическую учебную (Приложение 2).

3.3.7. Доплата специалистам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности и поселках, а также специалистам филиалов, структурных подразделений, находящихся в сельской местности и поселках – устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) установлены приложением 3 к настоящему Положению.

3.3.8. Доплата специалистам образовательных учреждений, за работу в логопедических пунктах (группах) – устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

3.3.9. Для начисления выплат компенсационного характера п.3.1.2 -3.3.8 доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

Выплаты компенсационного характера производятся пропорционально отработанному времени.

Примечание: оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда.

Предоставление по желанию работавшего в выходной или нерабочий праздничный день помимо предоставления другого дня отдыха, так же оплату в одинарном размере за работу в выходной или нерабочий день.

3.3.10. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей (далее – денежное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Денежное вознаграждение выплачивается пропорционально отработанному времени.

Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты отпускных, осуществляемого в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями) (пункт 9 Разъяснений от 28 мая 2020г.).

Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников,

являются для работников рабочим временем. За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

#### 4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

В пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения работникам образовательных учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению руководителя образовательного учреждения при этом размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами соответствующего образовательного учреждения в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или абсолютных размерах пропорционально отработанному времени.

4.1. В целях поощрения работников на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) или на постоянной основе могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу:

а) выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе:

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
- за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием развивающих программ;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ.
- доплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- образцовое качество выполняемых работ;
- персональная надбавка от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов;

- за ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации -10 процентов (со дня присвоения, но не ранее предоставления подтверждающих документов);

- за почетные звания «Народный учитель», или «Заслуженный учитель» или другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20 процентов (со дня присвоения, но не ранее предоставления подтверждающих документов), при наличии у работника нескольких почетных званий выплаты за наличие почетного звания производится только по одному из оснований.

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) :

- кандидат наук -25 процентов (со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома);

- доктор наук -45 процентов (со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук);

- критерии стимулирования разрабатываются образовательными учреждениями самостоятельно.

в) выплаты за классность водителям автомобилей устанавливаются на основании решения комиссии, созданной в образовательном учреждении:

- за наличие у водителей автомобиля квалификации третьего класса - 10 процентов;
- за наличие у водителей автомобиля квалификации второго класса - 20 процентов;
- за наличие у водителей автомобиля квалификации первого класса – 25 процентов;

г) выплаты в целях поэтапного повышения средней заработной платы отдельных категорий работников (педагогические работники образовательных учреждений общего образования и учреждений дополнительного образования детей):

- за достижение обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) высоких показателей в образовании по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

- за позитивные результаты деятельности педагогического работника: снижение (отсутствие) пропусков уроков (занятий) обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) без уважительной причины; снижение количества обучающихся (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;

- за позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) по учебным предметам, курсам, дисциплинам.

д) за выполнение воспитателями муниципальных дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп дополнительных групп функций по работе с семьями воспитанников;

е) за работу с детьми в разновозрастной группе дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп общеобразовательных учреждений;

ж) премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (за месяц, или квартал, или полугодие, или год):

- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в соответствующем положении по оплате труда образовательного учреждения. В образовательном учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды.

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

Размеры (кроме выплат стимулирующего характера, размер которых установлен в подпункте "а" пункта 4.1 настоящего Положения) и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в образовательных учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер выплаты стимулирующего характера могут быть досрочно пересмотрены или отменены локальным нормативным актом образовательного учреждения.

4.3. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательного учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Максимальным размером указанные премии не ограничены.

4.4. Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу (ставке заработной платы).

## 5. Иные выплаты включают в себя

Иные выплаты образовательных учреждений включают в себя:

- единовременная выплата молодым педагогическим кадрам в течение первых трех лет работы в образовательном учреждении в размере 11500 рублей;
  - **единовременная выплата** к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 со дня рождения);
  - материальная помощь;
- Материальная помощь - это дополнительная выплата.

Виды материальной помощи:

- при длительном расстройстве здоровья
- при несчастных случаях (пожар, травма, кража, следствие природных стихий и т.д.)
- смерть родителей, супруга (супруги), детей

При наличии экономии по фонду оплаты труда может быть оказана материальная помощь на основании заявления работника или его близкого родственника при предъявлении соответствующих документов.

Конкретный размер единовременной выплаты к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 со дня рождения) и материальной помощи осуществляются на основании приказа руководителя учреждения при наличии экономии по фонду оплаты труда.

## 6. Другие вопросы оплаты труда.

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

6.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного образовательного учреждения и согласовывается с Управлением образования администрации Шуйского муниципального района.

## 7. Система оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

7.1. Заработная плата руководителей муниципальных образовательных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

7.3. Выплаты стимулирующего характера руководителям осуществляются с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения.

7.4. Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами.

Трудовой договор с руководителем муниципального образовательного учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

7.5. Заработная плата руководителя определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения:

$Z_p = O_d + K + C$ , где:

$O_d = O_b * K_g$

$Z_p$  – заработная плата руководителя;

$O_b$  – базовый оклад руководителя;

$O_d$  – должностной оклад;

$K$  – выплаты компенсационного характера;

$C$  – выплаты стимулирующего характера;

$K_g$  – повышающий коэффициент (кратности) в зависимости от группы по оплате труда руководителя образовательного учреждения.

$O_b$  – базовый оклад руководителя и  $K_g$  – повышающий коэффициент (кратности) в зависимости от группы по оплате труда руководителя образовательного учреждения определены в приложении 4 к настоящему Положению.

7.6. Размеры повышающих коэффициентов и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений, показатели масштаба управления в зависимости от сложности труда установлены приложением 4 к настоящему Положению.

7.7. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений устанавливаются на 10-50 процентов ниже должностных окладов руководителей этих образовательных учреждений.

7.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителей, главных бухгалтеров) составляет не более 4.

7.9. Оплата труда руководителям образовательных учреждений устанавливается приказом начальника Управления образования администрации Шуйского района, осуществляющим от имени муниципального образования функции учредителя.

Оплата труда заместителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений – приказом руководителя образовательного учреждения.

7.10. Информация о среднемесячной заработной плате руководителей муниципальных учреждений образования, их заместителей и главных бухгалтеров размещается в информационно-телекоммуникационной сети интернет в соответствии с утвержденным Порядком размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей муниципальных учреждений образования, их заместителей и главных бухгалтеров.

## 8. Выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных учреждений.

Выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных учреждений Шуйского муниципального района (далее – руководитель образовательного учреждения), определяет их виды, условия и порядок установления.

Стимулирующие выплаты осуществляются на основании приказа начальника Управления образования администрации Шуйского муниципального района.

8.1. Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений формирует Управление образования администрации Шуйского муниципального района по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ \times Ц$ , где:

ФОТ<sub>цст</sub> – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

Ц – централизуемая доля ФОТ.

Рекомендуемый размер централизуемой доли ФОТ – не более 4% от ФОТ муниципальных образовательных учреждений. Размер ц устанавливается приказом начальника Управления образования администрации Шуйского муниципального района.

### 8.2. Условия стимулирования.

8.2.1. Устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- персональная надбавка от степени результативности деятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемых работы;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты профессиональной деятельности руководителя;

- за ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации -10 процентов от базового оклада (со дня присвоения, но не ранее предоставления подтверждающих документов);

- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20 процентов от базового оклада (со дня присвоения, но не ранее предоставления подтверждающих документов);

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук -25 процентов от базового оклада (со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома);

- доктор наук -45 процентов от базового оклада (со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук).

При наличии у работника нескольких почетных званий выплата производится только по одному почетному званию.

8.2.2. Персональная надбавка от степени результативности деятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемых работ производится Комиссией на основе показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений Шуйского муниципального района (Приложение 5).

8.2.3. Выплаты за интенсивность высокие результаты, качество и результаты профессиональной деятельности руководителя Комиссией на основе показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений Шуйского муниципального района (Приложение 6).

8.2.4 Состав Комиссии утверждается приказом начальника Управления образования администрации Шуйского муниципального района.

8.2.5. Руководитель учреждения представляет в Комиссию аналитическую информацию о результатах своей деятельности и деятельности образовательного учреждения за отчетный период.

8.2.6 Информация о результатах деятельности руководителя учреждения и образовательного учреждения за отчетный период представляется в печатном и электронном носителе в форме заполненной таблицы показателей результатов деятельности.

Перечень показателей и их балльная оценка должны соответствовать показателям эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений Шуйского муниципального района.

8.2.7 Руководитель учреждения отвечает за своевременное предоставление достоверной информации в Комиссию для установления персональных выплат и выплат за интенсивность высокие результаты, качество и результаты профессиональной деятельности руководителя не позднее 25 августа и 25 декабря текущего года.

8.2.8. В случае предоставления недостоверной информации, либо предоставления информации с опозданием, размер стимулирующих выплат руководителю учреждения по предложению комиссии может не устанавливаться.

8.2.9. На основании оценки представленной информации о результатах деятельности руководителя за отчетный период Комиссия принимает решение об установлении размера выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты руководителям в соответствии со следующей формулой:

$$C = K * V, \text{ где}$$

C- размер стимулирующих выплат

K- количество баллов

V- денежный вес одного балла

Денежный вес одного балла определяется по формуле:

$$V = \text{ФСР} / K_{\text{max}}, \text{ где}$$

V- денежный вес одного балла

ФСР- максимальный возможный фонд стимулирования руководителя учреждения определяется Комиссией в рамках бюджетных ассигнований, предусмотренных учреждению на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений образования района, а также на предоставление муниципальным бюджетным, автономным учреждениям образования района субсидии на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг ( в части оплаты труда) и от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

$K_{\text{max}}$ - максимальное количество баллов.

8.2.10. Персональные надбавки от степени результативности деятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы руководителям выплачиваются не более 20 % от стимулирующего фонда руководителя.



Оценка эффективности работы руководителя в соответствии с достижением показателей эффективности деятельности учреждения осуществляется в процентном отношении от количества, набранных баллов по показателям эффективности деятельности образовательных учреждений.

Процент выполнения показателей деятельности учреждения	Количество баллов
более 85%	60
от 60 % до 85%	40
от 40% до 60%	20
от 20 % до 40 %	10
менее 20 %	0

8.2.11. Иные выплаты руководителям образовательных учреждений включают в себя:

- премиальные выплаты;
- материальная помощь.

8.2.12. Премиальные выплаты могут быть произведены:

- по итогам работы: за месяц, или квартал, или 9 месяцев, или год за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- в связи с юбилейными датами;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками.

Конкретный размер премиальных выплат осуществляется на основании приказа начальника Управления образования администрации Шуйского муниципального района при наличии экономии по фонду оплаты труда.

8.2.13. Материальная помощь - это дополнительная выплата руководителю образовательного учреждения.

Виды материальной помощи:

- При длительном расстройстве здоровья
- При несчастных случаях (пожар, травма, кража, следствие природных стихий и т.д.)
- Смерть родителей, супруга (супруги), детей

Конкретный размер премиальных выплат осуществляется на основании приказа начальника Управления образования администрации Шуйского муниципального района при наличии экономии по фонду оплаты труда.

8.2.14. Общая сумма выплат стимулирующего характера осуществляется с учетом соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратном отношении не более 4.

## 9. Индексация размеров минимальных окладов работников учреждений образования Шуйского муниципального района, подведомственных Управлению образования администрации Шуйского муниципального района

Размеры минимальных окладов работников учреждений образования Шуйского муниципального района, подведомственных Управлению образования администрации Шуйского муниципального района подлежат индексации. Увеличение (индексация) минимальных окладов работников учреждений производится на основании постановления Администрации Шуйского муниципального района об индексации заработной платы работников.

Установить, что при увеличении (индексации) минимальных окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

**Приложение 1**  
к Положению о системе оплаты труда  
работников МКОУ Ключковская НШ

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы)  
по квалификационным уровням профессиональных  
квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих  
коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ  
ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих  
(утверждены приказом Министерства здравоохранения  
и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н)

Номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"				
1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства": возчик; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; конюх; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; сторож (вахтер)	3853	
		- 1 квалификационный разряд		1
		- 2 квалификационный разряд		1,03
		- 3 квалификационный разряд		1,06
	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	4095	1
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"				

2	1 квалификаци онный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства": водитель автомобиля</p> <p>- 4 квалификационный разряд</p> <p>- 5 квалификационный разряд</p>	4212	1 1,07
	2 квалификаци онный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"</p> <p>- 6 квалификационный разряд</p> <p>- 7 квалификационный разряд</p>	5005	1 1,1
	3 квалификаци онный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"</p>	5774	1
	4 квалификаци онный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные работы (водитель автобуса)</p>	6929	1

ПКГ должностей работников образования  
(утверждены приказом Министерства здравоохранения  
и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	5397	1
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	6005	1
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6944	1
ПКГ должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7914	1,0 - Без категории 1,05 - Первая категория 1,1 - Высшая категория
	Инструктор по физической культуре учреждения дополнительного образования	7914	1,0 - Без категории 1,05 - Первая категория 1,1 - Высшая категория
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	8666	1,0 - Без категории 1,05 - Первая категория 1,1 - Высшая категория
	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; тренер-преподаватель учреждения дополнительного образования	8666	1,0 - Без категории 1,05 - Первая категория 1,1 - Высшая категория
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного	9178	1,0 - Без категории 1,05 - Первая категория 1,1 - Высшая

	образования; старший тренер-преподаватель  Методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель учреждения дополнительного образования	9178	категория  1,0 - Без категории 1,05 - Первая категория 1,1 - Высшая категория
4 квалификационный уровень	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования); учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед). Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9235  9235	1,0 - Без категории 1,05 - Первая категория 1,1 - Высшая категория  1
<b>ПКГ должностей руководителей структурных подразделений</b>			
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	9065	1
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим	9593	1

	<p>общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования</p>		
3 квалификационный уровень	<p>Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования</p>	9665	1

ПКГ общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих  
(утверждены приказом Министерства здравоохранения  
и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ "Общетраслевые должности служащих первого уровня"			
1 квалификационный уровень	<p>Секретарь-машинистка; машинистка; калькулятор; экспедитор; дежурный (по общежитию и др.); нарядчик; делопроизводитель; комендант; кассир; секретарь</p>	5486	1
2 квалификационный уровень	<p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по</p>	5955	1

	которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"		
ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"			
1 квалификационный уровень	Администратор; диспетчер, инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по инструменту; техник-программист, техник по защите информации; секретарь руководителя; инспектор по кадрам	6254	1
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7608	1
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7966	1
4 квалификационный уровень	Мастер участка (включая старшего); механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	8280	1
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"			
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед, бухгалтер-ревизор; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник; профконсультант (электроник); инженер-энергетик (энергетик); психолог; социолог;	8346	1

	экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт; специалист (инженер) по охране труда		
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7178	1
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9233	1
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	10009	1
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	10197	1
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"			
1 квалификационный уровень	Начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела информации	8988	1
2 квалификационный уровень	Главный (диспетчер, механик, сварщик), за исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации	9593	1

ПКГ общепрофессиональных должностей работников культуры, искусства и кинематографии  
(утверждены приказом Министерства здравоохранения)



и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"			
3 квалификационный уровень	Библиотекарь	8650	1

ПКГ общепрофессиональных должностей медицинских и фармацевтических работников (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"			
1 квалификационный уровень	Медицинский статистик	3423	1,21
2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	3770	1 - без категории 1,19 - вторая категория 1,28 - первая категория 1,38 - высшая категория
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	3948	1 - без категории 1,19 - вторая категория 1,28 - первая категория 1,38 - высшая категория

## Приложение 2

к Положению о системе оплаты труда  
работников МКОУ Ключковская НШ

Коэффициент специфики работы  
в образовательных учреждениях (классах, группах)  
в зависимости от их типов или видов

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты перемножаются.

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников
<p>Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением:</p> <p>- педагогическим работникам</p>	0,20
<p>Работа в лицеях, гимназиях, колледжах:</p> <p>- педагогическим работникам</p>	1,15
<p>Работа в специальных (коррекционных) учреждениях, классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития):</p> <p>- педагогическим и руководящим работникам, связанным с образовательным процессом;</p> <p>- работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала</p>	<p style="text-align: center;">0,20</p> <p style="text-align: center;">0,15</p>
<p>Педагогическая работа в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении:</p> <p>- педагогическим и руководящим работникам, связанным с образовательным процессом;</p> <p>- работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;</p> <p>за ту же работу с обучающимися, инфицированными открытой формой туберкулеза:</p> <p>- педагогическим работникам</p>	<p style="text-align: center;">0,20</p> <p style="text-align: center;">0,15</p> <p style="text-align: center;">0,45</p>
<p>Работа в общеобразовательных учреждениях, при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде</p>	

лишения свободы:	
- педагогическим работникам;	0,75
- руководителям и специалистам	0,50
Работа медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов:	
- руководящим работникам, другим специалистам	0,20
Работа в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей, подростков с девиантным поведением:	
- медицинским работникам;	0,30
- педагогическим и другим работникам	0,15 - 0,20
За работу в общеобразовательных учреждениях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима	0,20
Индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых:	
- педагогическим работникам	0,20

### Приложение 3

к Положению о системе оплаты труда  
работников МКОУ Ключковская НШ

Перечень должностей, по которым устанавливается компенсационная выплата за работу в сельской местности

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, преподаватель (включая старшего), воспитатель (включая старшего), мастер производственного обучения (включая старшего), методист, педагог-психолог, социальный педагог, учитель, учитель-логопед, логопед, учитель-дефектолог, библиотекарь, врач, медицинская сестра, бухгалтер, педагог дополнительного образования, старший вожатый, экономист, инженеры, механики, техники, музыкальный руководитель, заведующий хозяйством, инструктор по физической культуре, педагог организатор, специалист (инженер) по охране труда.

**Приложение 4**  
к Положению о системе оплаты труда  
работников МКОУ Ключковская НШ

Размеры базовых окладов руководителей учреждений Шуйского муниципального района, подведомственных Управлению образования администрации Шуйского муниципального района

Наименование	Базовый оклад
Образовательные учреждения, реализующие программу дошкольного образования	26 681,00
Образовательные учреждения, реализующие программы начального общего, основного общего, среднего общего образования	26 681,00
Образовательные учреждения, реализующие программы дополнительного образования	26 681,00

Повышающий коэффициент (кратности) в зависимости от группы по оплате труда  
руководителя образовательного учреждения:

Группа по оплате труда руководителей	Повышающий коэффициент, применяемый при установлении должностного оклада
Первая	1,7
Вторая	1,5
Третья	1,3
Четвертая	1,1

Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений в зависимости  
от сложности труда:

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по показателям масштаба управления			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	2	3	4	5	6
1.	Образовательные учреждения: – дошкольные образовательные учреждения – общеобразовательные учреждения – учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Показатели масштаба управления в зависимости от сложности труда образовательными учреждениями Шуйского муниципального района

№	Критерии	Условия расчета	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников)	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество работников	за каждого	1
	с I квалификационной категорией	за каждого	0,5
	с высшей квалификационной категорией	за каждого	1
3	Наличие дошкольной группы в ОУ	за каждую	15
4	Наличие группы кратковременного пребывания, логопедического кабинета, музыкальный зал	за каждую	10
5	Наличие при ОУ удаленных, отдельно стоящих зданий (филиалов) с количеством обучающихся	За каждые 100 чел.	20
		от 100 до 200 чел.	30
		свыше 200 чел.	50
6	Наличие оборудованного компьютерного класса (в соотв. с требованиями СанПиН)	за каждый	10
7	Наличие спортивных сооружений:	за каждый вид	до 10
	спортивный зал		
	тренажёрный зал		
	спортивная площадка		
	тир		
	полоса препятствий		
	лыжная база		
8	Наличие медицинского кабинета		до 15
9	Наличие собственного пищеблока, оборудованного в соответствии с СанПиН		до 15
10	Наличие собственных прачечных		до 15
11	Наличие оборудованного учебно-опытного участка с зонами (детских игровых площадок)		до 15
12	Наличие школьного музея, музейных экспозиций		до 15
13	Наличие школьной котельной, очистных сооружений, и др. сооружений	за каждый вид	до 20
14	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,2
	Наличие в общеобразовательных учреждениях обучающихся (воспитанников) с ОВЗ, детей-инвалидов, детей со специальными потребностями, охваченных обучением	За каждого обучающегося (воспитанника)	2

## Приложение 5

к Положению о системе оплаты труда  
работников МКОУ Ключковская НШ

Показатели эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений  
Шуйского муниципального района

№ п/п	Показатель оценки эффективности деятельности общеобразовательного учреждения	Значение показателя	Весовой коэффициент показателя (max)
1.	Выполнение муниципального задания образовательным учреждением	в полном объеме 100 %	5
		выполнено от 90 % до 99%	2
		выполнено от 79 % до 89 %	0
2.	Не превышение соотношения расходов на административно-управленческий персонал с учетом предельной доли расходов на оплату его труда в фонде оплаты труда учреждения (предельный уровень 40%)	снижение на 5-10 %	5
		снижение на 1-5 %	3
		стабильность	0
3.	Уровень удовлетворенности населения качеством предоставляемых образовательных услуг (на основе анкетирования населения и данных проводимых социологических опросов населения)	выше среднего балла по муниципальному району	5
		на уровне среднего балла по муниципальному району	2
		ниже среднего балла по муниципальному району	0
4.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	Соответствует	5
		Не соответствует	0
5.	Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу конфликтных ситуаций в образовательном учреждении, организации учебно-воспитательного процесса	наличие жалоб	0
		отсутствие жалоб	3
6.	Реализация социально значимых образовательных проектов, получивших поддержку от сторонних организаций	Реализация проектов	5
		Отсутствие реализации проектов	0
7.	Наличие положительных публикаций о деятельности	Наличие положительных публикаций	2

	образовательного учреждения в СМИ, научно-методических изданиях за отчетный период	Отсутствие	0
8.	Участие учреждения в международных, всероссийских, межрегиональных мероприятиях в сфере образования	Участие	5
		Отсутствие	0
	<b>Итого</b>		<b>35</b>

**Приложение 6**  
к Положению о системе оплаты труда  
работников МКОУ Ключковская НШ

Показатели эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений Шуйского муниципального района

1. Общеобразовательные учреждения

№ п/п	Показатель оценки эффективности деятельности общеобразовательного учреждения	Значение показателя	Весовой коэффициент показателя (max)	Значение показателя
-------	--	---------------------	--------------------------------------	---------------------

**Информационная открытость образовательной деятельности**

1	Размещение на официальном сайте учреждения в сети Интернет информации о своей деятельности в соответствии с законодательством в установленные сроки	Отсутствие нарушения порядка и сроков размещения информации	3	
		нарушение порядка и сроков размещения	0	
2	Соблюдение сроков и порядка представления статистической и иной отчетности, предусмотренной законодательством РФ, Ивановской области, нормативными актами Шуйского муниципального района	Отсутствие нарушения порядка и сроков	3	
		нарушение порядка и сроков размещения	0	
	<b>Итого</b>		<b>6</b>	<b>0</b>
		%		<b>0,0%</b>

**Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами**

3	Удельный вес численности учителей в возрасте до 30 лет в общей численности для учителей	выше 6%	3	
		соответствует 6%	2	
		меньше 6 %	0	
4	Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационные категории	выше 82 %	3	
		соответствует 82 %	2	
		меньше 82 %	0	

5	Наличие педагогов, руководителей победителей конкурсов профессионального мастерства различного уровня (предложенных и рекомендованных Управлением образования)	победители	3	
		нет победителей	0	
	<b>Итого</b>		<b>9</b>	<b>0</b>
		<b>%</b>		<b>0,0%</b>

**Финансово - экономическая деятельность**

6	Наличие роста средней заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Ивановской области)	Наличие роста	3	
		отсутствие роста	0	
7	Привлечение внебюджетных средств	наличие роста	3	
		отсутствие роста	0	
8	Обеспечение размера выплат стимулирующего характера не менее 30 процентов от общего фонда оплаты труда	обеспечено	3	
		не обеспечено	0	
9	Соблюдение сроков и порядка предоставления: планов финансово-хозяйственной деятельности (ПФХД)/бюджетных смет; бухгалтерской, статистической и иной отчетности в Управление, органы статистики, налоговые органы, органы местного самоуправления, а также информации по запросам разных органов	Соблюдение сроков и порядка	3	
		не соблюдение сроков	0	
	<b>Итого</b>		<b>12</b>	<b>0</b>
		<b>%</b>		<b>0,0%</b>

**Деятельность руководителя, направленная на повышение качества образования**

10	Абсолютная успеваемость школьников по учреждению (I,II полугодие уч.г.)	выше среднего балла по муниципальному району	3	
		на уровне среднего	0	



		балла по муниципальному району		
11	Качество знаний школьников по учреждению (I,II полугодие уч.г.)	выше среднего балла по муниципальному району	3	
		на уровне среднего балла по муниципальному району	0	
12	Доля учащихся, освоивших образовательную программу среднего общего образования (показатель рассматривается по итогам уч.г. 1 раз в год)	□□□□	3	
		ниже 100 %	0	
13	Доля учащихся, освоивших образовательную программу основного общего образования (показатель рассматривается по итогам уч.г. 1 раз в год)	□□□□	3	
		ниже 100 %	0	
14	Доля учащихся, освоивших образовательную программу начального общего образования (показатель рассматривается по итогам уч.г. 1 раз в год)	□□□□	3	
		ниже 100 %	0	
15	Количество победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников	федерального уровня (за каждого)	3	
		регионального уровня (за каждого)	2	
		муниципального уровня (за каждого)	1	
16	Количество призовых мест в научно-практической конференции школьников (рекомендованных Управлением образования)	федерального уровня (за каждого)	3	
		регионального уровня (за каждого)	2	
		муниципального уровня (за каждого)	1	
17	Количество призовых мест в творческих и интеллектуальных конкурсах учащихся	федерального уровня (за каждого)	3	
		регионального уровня (за каждого)	2	
		муниципального уровня (за каждого)	1	
18	Снижение количества обучающихся состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и отсутствие правонарушений и преступлений, совершенных обучающимися	положительная динамика	3	

19	Развитие дистанционной и электронной образовательной технологии	реализация дистанционной образовательной технологии	3	
		реализация электронной образовательной технологии	3	
20	Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья (реализация адаптированной образовательной программы, индивидуального учебного плана)	обучение детей - инвалидов и детей с ОВЗ	3	
21	Организация обеспечения обучающихся горячим питанием (положительная динамика в охвате детей горячим питанием)	одноразовое горячее питание 100 %	2	
		двухразовое питание 50%	3	
22	Доля учащихся, занимающихся в школьных спортивных секциях, клубах	<input type="checkbox"/> от 30% - 50 %	3	
		<input type="checkbox"/> от 10 % - 29 %	1	
		<input type="checkbox"/> ниже 10 %	0	
23	Организация отдыха и занятости детей	показатель охвата отдыхом в пришкольных лагерях и трудоустройство вышесреднерайонного	3	
<b>Итого</b>			<b>56</b>	<b>0</b>

СОГЛАСОВАНО

Председатель  
профсоюзного комитета

МКОУ Ключковская НШ  
*Край* С.Р.Краснова

Протокол № *1* от *15.01.2024*



УТВЕРЖДЕНО

Директор  
МКОУ Ключковская НШ  
В.Ю.Китаева

Приказ № *1* от *15.01.2024*



**Положение  
о распределении специальной части ФОТ педагогических работников МКОУ  
Ключковская НШ**

## **1. Общие положения:**

1.1. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги с учетом повышающих коэффициентов.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет соотношение основной и специальной части фонда оплаты труда приказом директора.

## **2. Порядок распределения специальной части ФОТ:**

2.1. За наличие квалификационной категории повышающий коэффициент:

- 1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;
- 1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;
- 1,15 – для педагогических работников, имеющих ученую степень (доцента, кандидата наук);
- до 1,30 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;
- 1,05 - для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления молодых специалистов в Школе).

2.2. За наличие почетного звания, отраслевых наград повышающий коэффициент:

- 1,05 – «Почетный работник общего образования»
- 1,05 – «Отличник народного образования»

2.3. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета

- до 1,2 – 1-й класс начальной школы, иностранный язык, ОРКСЭ
- до 1,15- 2-4 классы начальной школы

2.4. Повышающий коэффициент за деление класса на группы до 1,75

2.5. Повышающий коэффициент за обучение на дому

(при наличии заключения медицинского учреждения) – до 10,0

- за обучение детей с ОВЗ (при наличии заключения медицинского учреждения) – до 3,0

2.6. Повышающий коэффициент за регулярное обновление учебно-методического материала предметного кабинета – до 1,15.

2.7. Повышающий коэффициент за заведование учебно-опытным участком - до 1,15

2.8. Повышающий коэффициент за обслуживание компьютеров - до 1,4

## **3. Порядок и установление выплат.**

3.1. Выплаты из специальной части устанавливаются на учебный год.

3.2. Перечень, размер, распределение и порядок выплат, осуществляемых из специальной части фонда оплаты труда, определяются учреждением самостоятельно с учетом мнения профсоюзного комитета школы и утверждаются приказом директора.

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДЕНО

Директор

Председатель  
профсоюзного комитета

МКОУ Ключковская НШ

Крас  
С.Р.Краснова  
Протокол № 1 от 15.01.2024



МКОУ Ключковская НШ

В.Ю. Китаева

Приказ № 1 от 15.01.2024

**Положение  
о стимулирующих выплатах работникам**

1.0. Конкретный размер стимулирующих выплат части фонда оплаты труда для каждого работника учреждения (кроме руководителей) определяется на основании индивидуального задания.

Ключевыми параметрами для определения размера стимулирующих выплат являются: показатели, указанные в индивидуальном задании, результаты работы учреждения и личные достижения работника, динамика и результаты обучения обучающихся, качество их подготовки, образовательных результатов, качество работы воспитателей, социальная активность в учреждении, участие в таких мероприятиях, как конкурсы, олимпиады и т.д.

2. Первым условием назначения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения является:

2.1. Наличие у работника стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения является по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников учреждения, проводимого на основании утвержденных критериев и показателей.

2.2. Мониторинг и оценка работы в интересах профсоюзной деятельности работников учреждения ведется в интересах Управляющего Совета, что обеспечивает надежность, объективность и прозрачность мониторинга и оценки.

2.3. В интересах Управляющего Совета проводится мониторинг и оценка результативности профсоюзной деятельности всех работников учреждения. Результаты мониторинга и оценки являются основой для проведения внутреннего контроля, предоставляемого директору учреждения, результатов работы в рабочем цикле и соответствии в соответствии с требованиями, полученными в рамках общественной оценки по системе «Учитель года» и «Учитель года» (общественная оценка), предоставляемых Управляющим Советом.

2.4. На основе проведенного мониторинга и оценки устанавливается:

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Клочковская начальная школа» (далее – учреждение) разработано в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников и их материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя:

- а) выплаты за качество выполняемых работ по критериям стимулирования;
- б) поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

1.3. Распределение выплат стимулирующего характера работникам учреждения (кроме руководителя общеобразовательного учреждения) по результатам труда производится руководителем учреждения по согласованию с Управляющим Советом и профсоюзным комитетом. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда руководителю учреждения производится Управлением образования Шуйского муниципального района.

1.4. Локальный акт «Положение о стимулирующих выплатах работникам МКОУ Клочковская НШ» согласовывается с Управляющим Советом и профсоюзным комитетом и утверждается приказом директора.

1.5. Стимулирующие выплаты работникам выплачиваются ежемесячно за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.6. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника учреждения (кроме руководителя) устанавливается на основании приказа директора учреждения.

1.7. Ключевым параметром для определения размера стимулирующих выплат являются проявленные способности, высокий профессионализм, результативность и качество труда работника является суммарная оценка показателей проявления компетентности работника, отражающая динамику и результаты обучения обучающихся (усвоение ими государственных образовательных стандартов, развитие ключевых компетентностей, социализацию, достижения в социально-личностной сфере), а также показатели здоровья обучающихся и др. показатели.

## 2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения

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

2.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников учреждения ведется с участием Управляющего Совета, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

2.3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников учреждения учитываются результаты, полученные в ходе мониторинговых исследований Управлением образования Шуйского муниципального района, в рамках внутришкольного контроля, представляемые директором учреждения, результаты самооценки работников школы в соответствии с представленными отчетами, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые Управляющим Советом.

2.4. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения в августе и в январе производится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущее учебное полугодие) по всем показателям (критериям).

После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником.

2.5. Директор учреждения представляет в Управляющий Совет аналитическую информацию (оценочный лист) о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, 2 раза в год (январь-по итогам работы июль-декабрь; август- по итогам работы январь-июнь).

2.6. Порядок рассмотрения Управляющим Советом вопроса о стимулировании работников устанавливается данным Положением.

2.7. Основанием для стимулирующих выплат работникам являются критерии и показатели качества и результативности труда по должности (Приложение 1).

3. Регламент участия Управляющего совета в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения

3.1. Управляющий Совет участвует в распределении стимулирующих выплат работникам учреждения, в том числе определяет суммы баллов для оценки результативности работы по каждому работнику учреждения (кроме директора учреждения).

3.2. Управляющий Совет создает специальную комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, работа которой определяется настоящим Положением.

3.3. В комиссию из числа членов Управляющего Совета обязательно включаются представители педагогических и других работников общеобразовательного учреждения, представители родителей (законных представителей) обучающихся. Комиссия формируется и осуществляет свою деятельность решением Управляющего Совета в порядке, предусмотренном общим регламентом Управляющего Совета.

3.4. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

3.5. С момента опубликования (ознакомления) оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.6. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего

Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.7. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

3.8. Итоговые оценочные листы, а также представленные администрацией

учреждения данные по персональным размерам надбавок по результатам труда на предстоящий период (сентябрь – декабрь и январь-август соответственно), и данные по размерам премий рассматриваются на заседании Управляющего совета по вопросу распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы. После принятия решения Управляющего совета об их согласовании издается приказ руководителя учреждения об утверждении размеров поощрительных надбавок по результатам работы работникам на соответствующий период (сентябрь – декабрь включительно или январь – август включительно) с указанием периодичности выплаты надбавок (единовременно или ежемесячно в течение соответствующего периода).

3.9. Решения Управляющего Совета принимаются простым большинством голосов в соответствии с общим регламентом Управляющего Совета.

3.10. В том случае, если такая комиссия не создается, функции комиссии выполняются Управляющим Советом и администрацией учреждения совместно.

4. Поощрительные выплаты по результатам труда (премирование)

4.1. Премирование работников производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения или при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.2. Работники учреждения в случае качественного исполнения своих функциональных обязанностей, отсутствие нарушений трудовой дисциплины и дисциплинарных взысканий могут премироваться по итогам месяца, квартала, полугодия, 9 месяцев, года.

4.3. Единовременное вознаграждение является поощрением

- за интенсивность, высокие результаты работы;
- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
- за образцовое качество выполняемых работ;
  - за инициативность, самостоятельность и ответственность поставленных задач;
- за сложность, важность выполняемой работы;
- за участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, внедрение новых учебно-методических комплексов;
- за активную работу по реализации ФГОС;
- за активное участие в методической работе (педсоветы, конференции, семинары, заседания, методические объединения) любого уровня;
- за участие в конкурсах профессионального мастерства;
- высокое качество проведения отдельных мероприятий;
- за работу в лагере дневного пребывания детей;
- за активное участие в конкурсах, смотрах, олимпиадах;
- за эффективность работы классного руководителя, её позитивные результаты, организацию совместной работы с родителями и учащимися;
- за наставничество;
- за выполнение особо важной работы, не предусмотренной должностными обязанностями;
- за оформление протоколов педагогических советов, совещаний при директоре, родительских собраний, собраний коллектива работников и т.д.;
- за участие в работе районных олимпиадных комиссий, жюри различных конкурсов, аттестационных комиссий;
- за активное участие в общественной работе (профсоюз и т.д.)
- за образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции.

4.4. Младший обслуживающий персонал премируется

- за образцовое состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;
- за качественную подготовку школы к новому учебному году;



- за увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников;
- за выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями;
- за своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем отопления, водоснабжения, канализации;
- за оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций.

4.5. Основанием для премирования водителей является работа без нарушений правил дорожного движения, аварий и дорожно-транспортных происшествий, поддержание ТС в хорошем состоянии.

4.6. Премирование работников, допустивших

- нарушение трудовой дисциплины;
- нарушение техники безопасности, охраны жизни и здоровья обучающихся;
- не выполнение, а также ненадлежащее выполнение своих функциональных обязанностей;
- нарушения и упущение в работе, отмеченные в актах, справках, предписаниях администрации учреждения, Управления образования и контрольно-надзорных органов; не допускается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

4.7. Директор учреждения имеет право осуществлять ежемесячные выплаты за классность водителям школьных автобусов до 25 % от должностного оклада.

4.8. Директор школы имеет право дополнительно премировать работников ко Дню Учителя, праздникам 8 Марта и 23 февраля, юбилеям (50 лет, 55 лет, 60 лет и т.д.), а также в связи с выходом на пенсию.

4.9. Решение о премировании работников принимается директором школы с учетом мотивированного представления председателей МО, выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.10. Основанием для выплаты премии работникам школы является приказ директора учреждения, в котором указывается основание и конкретный размер этой выплаты.

4.11. Приказ о премировании работника учреждения доводится до сведения работника с необходимыми разъяснениями в течение 3 дней со дня издания.

#### **Заключительные положения**

5.1. Все вопросы, неурегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством

5.2. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

## КРИТЕРИИ

для расчета стимулирующих выплат учителю

Ф \_\_\_\_\_ И \_\_\_\_\_ О \_\_\_\_\_

Показатели		Баллы	Само оценка	Утверждено	Примечание (мероприятия, даты)
Наличие победителей районных предметных олимпиад	победитель	3			
	призер	2			
	Участие (независимо от кол-ва участников)	1			
Наличие победителей областных предметных олимпиад	победитель	5			
	призер	4			
	Участие (независимо от кол-ва участников)	1			
Наличие победителей районных конкурсов, соревнований, игр	победитель	3			
	призер	2			
	Участие (независимо от кол-ва участников)	1			
Результативность участия в областных соревнованиях и конкурсах	победитель	3			
	призер	2			
	Участие (независимо от кол-ва участников)	1			
Результативность участия обучающихся во Всероссийских конкурсах (очных, заочных, дистанционных)	Участие (независимо от кол-ва участников)	1			
	победитель	5			
	призер	4			
Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства	Участие в конкурсах	1			
Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	победитель	3			
	призер	2			
Открытые уроки на уровне:	Школы	1			
	Района	2			
	Области	3			
Выступление на уровне:	Района	1			
	Области	2			
	За пределами области	3			

Публикации на уровне:	Района	1			
	Области	2			
	За пределами области	3			
Участие педагогов в конкурсах (очно, заочно, дистанционно) методических, дидактических материалов и др		1			
Прохождение курсов повышения квалификации	не менее 72 часов	1			
Качество знаний школьников по учреждению (I,II полугодие уч.г.)	выше среднего балла по муниципальному району	1			
	на уровне среднего балла по муниципальному району	0			
Абсолютная успеваемость школьников по учреждению (I,II полугодие уч.г.)	выше среднего балла по муниципальному району	1			
	на уровне среднего балла по муниципальному району	0			
ИТОГО					

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**УТВЕРЖДЕНО** к оплате с

\_\_\_\_\_.202\_\_ г. \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ) баллов;

Протокол Управляющего совета

№ \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**ОЗНАКОМЛЕН** « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

## КРИТЕРИИ

для расчета стимулирующих выплат **воспитателю ДГ**

**Ф\_И\_\_ О\_**

Показатели		Баллы	Самооценка	Утверждено	Примечание (мероприятия, даты)
<b>1.Здоровьесбережение.</b> Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей		до 2			
Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе	Посещаемость составляет: свыше 83% от 75% до 83% от 65% до 75%	3 2 1			
<b>2.Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса.</b> Качественное обновление предметно-развивающей среды (оформление группы, согласно реализуемой ООП ДОО и возрасту детей, наличие нового авторского дидактического материала и пособия, разнообразие выносного материала, игрушек на прогулочном участке, обогащение предметно-развивающей среды с элементами креативности и дизайна)		До 2			
Использование проектной деятельности в образовательном процессе		До2			
Использование ИКТ в образовательном процессе (создание презентацией, использование электронных учебно-методических комплектов, работа с интерактивной доской)		До2			
Размещение информации и публикаций по вопросам воспитания и образования детей на сайте школы		До2			
Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах.	- руководит работой; - принимает участие; - принимает частично;	3 2 1			
<b>3.Активное участие сотрудников и воспитанников.</b> Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступление на конференциях, педагогических чтениях, методических объединениях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.)	- на федеральном уровне; - на региональном уровне; - на муниципальном уровне	3 2 1			
Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства(За призовое место добавляется 1б.)	- на федеральном; - на региональном; - на муниципальном	3 2 1			

Наличие публикаций в периодических изданиях, распространение пед. опыта	- на федеральном; - на региональном; - на муниципальном	3 2 1			
Продуктивное участие в методической работе, проведение открытых занятий	на муниципальном уровне	2			
	на уровне ДГ	1			
Творческий подход и регулярность проведения педагогом ежемесячных развлечений с детьми	- регулярно; - частично; - не проводились	2 1 0			
Высокие результаты участия в детском конкурсном движении (баллы за каждый конкурс)	- на федеральном; - на региональном; - на муниципальном	3 2 1			
<b>4. Работа с родителями.</b> Использование нетрадиционных форм работы с родителями (круглый стол, мастер-классы, практикумы и т.д.) 1 мероприятие-1 балл					
Эстетическое оформление и регулярное ведение родительских уголков		1			
Отсутствие конфликтных ситуаций		1			
Отсутствие задолженности родительской оплаты		1			
<b>5. Особые условия работы.</b> Наличие количества детей в группе, превышающего 12 чел ( среднее кол-во по детодням), 1 ребенок-1 балл					
<b>ИТОГО</b>					

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**УТВЕРЖДЕНО** к оплате с  
\_\_\_\_\_.\_\_\_\_.202\_\_ г. \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )баллов;

Протокол Управляющего совета

№ \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**ОЗНАКОМЛЕН** « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

## Критерии оценки деятельности педагога-организатора

Показатель эффективности деятельности/ Критерии оценки эффективности деятельности	Баллы	Самоанализ	Утверждено
<b>1.1. Полнота и эффективность реализации программы деятельности педагога-организатора:</b>	Баллы суммируются	--	--
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наличие и эффективность реализации досуговых долгосрочных программ деятельности детских объединений, сообществ, клубов, организаций, движений..)(1б за программу)</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наличие и эффективность реализации досуговых (краткосрочных или долгосрочных) программ деятельности для определённых категорий детей (одарённые; дети, находящиеся в сложной жизненной ситуации; ОВЗ; «группы риска» и пр.)(1б за программу)</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наличие положительных отзывов о проведенных мероприятиях.(1б за отзыв)</li> </ul>			
<b>1.2. Выполнение плана мероприятий программы воспитания:</b>	--	--	--
<ul style="list-style-type: none"> <li>• до 80%</li> </ul>	0		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 80-100%</li> </ul>	1		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• свыше 100%</li> </ul>	2		
<b>1.3. Организация исследовательской и проектной деятельности обучающихся, творческих лабораторий и пр.(1б за проект)</b>			
<b>1.4. Обеспечение участия обучающихся в общественно-полезных делах (субботники, акции и пр.)..(1б за акцию)</b>			
<b>1.5. Эффективная организация масштабных мероприятий (акций, конкурсов, проектов и пр.):</b>	Баллы суммируются	--	--
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Районный уровень</li> </ul>	1		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Межрегиональный уровень</li> </ul>	2		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Всероссийский уровень</li> </ul>	3		
<b>1.6. Организация культурно - досуговой деятельности учащихся.</b>	Баллы суммируются	--	--
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие в работе в летний период.(1б-1неделя)</li> </ul>			

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Организация посещения детьми выставок, музеев, других познавательных мероприятий.(1б-1 посещение)</li> </ul>			
1.7. Удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации программы деятельности педагога-организатора.	1		
1.8 Качественная организация, проведение мероприятий (для педагогического сообщества, представителей других ведомств, организующих работу с детьми):	Баллы суммируются		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• На уровне учреждения</li> </ul>	1		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• На районном уровне</li> </ul>	2		
3. Повышение квалификации (курсы 72ч, дополнительная проф. Подготовка) (1б-1 курсы)			
4. Наличие благодарностей, грамот, поощрений, отзывов:	Баллы суммируются	--	--
<ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне учреждения (1б-1 документ)</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• на районном уровне(2б-1 документ)</li> </ul>			
5. Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога-организатора, школы. (1б за публикацию)			
<b>Итого:</b>			

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**УТВЕРЖДЕНО** к оплате с

\_\_\_\_.\_\_\_\_.202\_\_ г. \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )баллов;

Протокол Управляющего совета

№ \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_ . \_\_\_\_ 202\_\_ г. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**ОЗНАКОМЛЕН** « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

### Критерии оценки деятельности завхоза

№	Критерии	Масимальный балл	Самооценка	Утверждено
1	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	1		
2	Обеспечение санитарно гигиенических условий в помещении школы	1		
3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	1		
4	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: Электроэнергии, тепло- и водопотребления и.т.д	1		
5	Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала (отсутствие замечаний)	1		
6	Своевременное и качественное обеспечение выполнения заявок педагогов по обслуживанию кабинетов	1		
7	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	1		
8	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	1		
Итого				

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**УТВЕРЖДЕНО** к оплате с

\_\_\_\_.\_\_\_\_.202\_\_ г. \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )баллов;

Протокол Управляющего совета

№ \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_ . \_\_\_\_ 202\_\_ г. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**ОЗНАКОМЛЕН** « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_



### Критерии оценки деятельности главного бухгалтера

№	Критерии	Количество баллов	Самооценка	Утверждено
1	Качественное ведение учетной документации	1		
2	Своевременное и качественно предоставление бухгалтерской отчетности	1		
3	Обеспечение целевого использования бюджетных средств	1		
4	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	1		
5	Своевременное заключение Контрактов на выполнение услуг, работ и поставку товаров	1		
6	Качественная подготовка документации на проведение аукционов, котировок	1 балл за мероприятие		
7	Своевременное и качественное проведение Инвентаризации материальных ценностей	1		
8	Качество составления плана финансово-хозяйственной деятельности, обеспечивающее минимальное количество внесенных изменений	1		
9	Отсутствие кредиторской задолженности	1		
10	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	1		
11	Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	1		
Итого				

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. / \_\_\_\_\_

**УТВЕРЖДЕНО** к оплате с

\_\_\_\_\_.202\_\_ г. ( \_\_\_\_\_ ) баллов;

Протокол Управляющего совета

№ \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. / \_\_\_\_\_

**ОЗНАКОМЛЕН** « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

СОГЛАСОВАНО  
Председатель  
профсоюзного комитета  
МКОУ Клочковская НШ

*Крас*  
С.Р.Краснова  
Протокол № 1 от 15.01.2024г.



УТВЕРЖДЕНО

Директор  
МКОУ Клочковская НШ  
В.Ю. Китаева

Приказ № 1 от 15.01.2024г.



**Положение о неаудиторной занятости педагогических работников**

Вид работы	Периодичность	Сумма (в т.ч. в месяц)
Муниципальные мероприятия	1 раз в неделю	До 500 рублей
Муниципальные мероприятия	1 раз в месяц	До 1000 рублей
Муниципальные мероприятия	1 раз в квартал	До 3000 рублей
Муниципальные мероприятия	1 раз в полугодие	До 5000 рублей
Муниципальные мероприятия	1 раз в год	До 10000 рублей
Муниципальные мероприятия	1 раз в 2 года	До 20000 рублей
Муниципальные мероприятия	1 раз в 3 года	До 30000 рублей
Муниципальные мероприятия	1 раз в 4 года	До 40000 рублей
Муниципальные мероприятия	1 раз в 5 лет	До 50000 рублей

## Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Клочковская начальная школа» (далее – учреждение), развития их творческой активности, инициативы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок расчета оплаты за неаудиторную занятость педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему образовательный и воспитательный процесс.

1.3. Настоящее Положение утверждается приказом директора учреждения с учетом мнения выборного орган первичной профсоюзной организации.

## 2. Расчет оплаты за неаудиторную занятость

2.1. Размер фонда оплаты неаудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, составляет не менее 15% от общей части фонда оплаты труда педагогического персонала.

2.2. Неаудиторная занятость педагогического персонала предполагает выполнение функций, связанных с образовательным и воспитательным процессом, но не относящихся к основной деятельности учителя, и направленных на создание условий для обеспечения образовательного и воспитательного процесса.

2.3. Размер выплаты за неаудиторную занятость устанавливается (рассчитывается) один раз в год путем указания конкретных сумм и включается в расчет оклада работника.

2.4. Ежемесячные размеры выплат за неаудиторную занятость педагогическим работникам:

Вид работы (неаудиторная занятость)	Периодичность	Стоимость вида работ (рублей) в месяц
За классное руководство	В течении месяца	До 110рублей за 1 обучающегося
За внеурочную деятельность с обучающимися	1 час в неделю	До 500 рублей
За руководство МО школы	В течении месяца	До 1000 рублей
За работу с фондом учебников школы и учебно-методической литературой	В течении месяца	До 500 рублей
За администрирование программного комплекса (электронный журнал); ИС Контингент; Сайт школы	В течении месяца	До 500 рублей
За иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями): за выполнение функций, не входящих в должностные обязанности работника, а также при увеличении объема выполняемой работы	1 час в неделю	До 500 рублей

На книгоиздательскую продукцию	В течении месяца	100 рублей
За создание элементов образовательной инфраструктуры	В течении месяца	До 500 рублей

### **3. Управление неаудиторной занятостью**

3.1. Общее руководство неаудиторной занятостью в школе осуществляют руководитель МО учителей начальных классов и воспитателей- основе функциональных обязанностей.

### **4. Порядок установления выплат**

4.1. Перечень, размер, распределение и порядок выплат за неаудиторную занятость устанавливается с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения и утверждаются приказом директора.

4.2. Периодичность распределения неаудиторной занятости - один раз в год на 1 сентября.

4.3. Выплаты могут быть сняты в течение учебного года, если работник не исполняет данную работу или выполняет ее не в полном объеме.

4.4. Выплаты могут быть установлены (рассчитаны) в течение учебного года, если работник приступил к выполнению определенной работы и фонд оплаты неаудиторной занятости распределен не полностью.