

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения

«Песчанская средняя общеобразовательная школа»

641024, Курганская область, село Песчанское, улица Павших борцов, дом 5 А

т. 8(35244) 2 92 32

Зарегистрировано  
" 11 " января 2021 года

№ регистрации 21-23-001

1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

1.1. Представитель работодателя: Благинина Е.П., директор

1.2. Представитель работников: Максимовских С.А., председатель  
собрания

2. Договор подписан « 11 » января 2021 г.

3. Срок действия договора

с « 11 » января 2021 г. по « 10 » января 2024 г.

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

NN \_\_\_\_\_

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

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

**Выписка из протокола  
собрания трудового коллектива  
МКОУ «Песчанская СОШ»**

от 30 декабря 2020 г.

Всего работников организации – 42

Присутствует на собрании – 38

Всего членов собрания - 38

Заслушав директора школы Благинину Е.П., представителя ТК избранную тайным голосованием на общем собрании трудового коллектива Максиовских С.А. о выполнении обязательств коллективного договора, акт проверки коллективного договора за 2018 - 2020 учебный год и рассмотрев предлагаемый проект коллективного договора на 2021 – 2024 годы, собрание

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Информацию директора школы, председателя собрания о выполнении коллективного договора за 2018 – 2020 учебный год принять к сведению.

2. Акт комиссии по проверке выполнения коллективного договора за 2018 – 2020 учебный год утвердить.

3. Заключить коллективный договор между трудовым коллективом и администрацией МКОУ «Песчанская СОШ» на 2021 – 2024 годы в соответствии и изложенным текстом.

4. Уполномочить представителя ТК Максиовских С.А. подписать коллективный договор на 2021 – 2024 годы от имени работников организации, Благинину Е.П., директора школы, от имени работодателя.

Председатель собрания Максиовских С.А. Максиовских С.А.

Секретарь собрания Усова К.В. Усова К.В.

ВЫПИСКА ИЗ ПРИКАЗА  
по МКОУ «Песчанская СОШ»

01.09.2020

№ 72/1

**Об образовании комиссии по ведению  
коллективных переговоров, подготовке  
проекта, заключению и контролю  
выполнения коллективного договора**

В соответствии со статьёй 35 Трудового кодекса Российской Федерации и предложением собрания трудового коллектива МКОУ «Песчанская СОШ»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Образовать постоянно действующую Комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора, включив в неё по 3 представителя от работников и работодателя в следующем составе:

От работодателя

1. Благинина Е.П., директор школы
2. Рогозина И.С., заместитель директора по УВР
3. Созыина Е.А., заместитель директора по ВР

От работников

1. Максиовских С.А., учитель русского языка и литературы, председатель собрания
2. Петров В.П., учитель технологии, завхоз
3. Лоскутова С.В., учитель информатики, секретарь

2. Наделить делегированных в состав Комиссии представителей работодателя и работников полномочиями на:

- ведение коллективных переговоров;
- подготовку проекта коллективного договора, дополнений и изменений в него;
- организацию контроля выполнения коллективного договора.

Директор школы

Е.П.Благинина

Согласовано

Председатель собрания

С.А.Максиовских



**АКТ**  
**по итогам выполнения коллективного договора**  
**между трудовым коллективом и администрацией**  
**МКОУ «Песчанская СОШ»**

от 30 декабря 2020 года.

Мы, ниже подписавшиеся, Благинина Е.П., директор школы,  
Рогозина И.С., заместитель директора по УВР,  
Созыкина Е.А., заместитель директора по ВР,  
Максиовских С.А., учитель русского языка и литературы, председатель  
собрания,  
Петров В.П., учитель технологии, завхоз,  
Лоскутова С.В., учитель информатики, секретарь  
составили настоящий акт по итогам проверки выполнения коллективного  
договора между трудовым коллективом и администрацией МОУ  
«Песчанская СОШ».

Нами установлено, что все пункты данного коллективного договора  
выполняется

	Благинина Е.П.
	Рогозина И.С.
	Созыкина Е.А.
	Петров В.П.
	Максиовских С.А.
	Лоскутова С.В.

Согласовано  
Представитель ТК  
*С.А.Максимовских*



Приложение 1

**Правила внутреннего трудового распорядка для работников  
МКОУ «Песчанская СОШ»**

**1. Порядок приема, перевода и увольнения работников.**

1.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключенного ими в соответствии с ТК РФ.

1.2. При приеме на работу работодатель обязан потребовать от поступающего документы перечисленные в статье 65 ТК РФ.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

Основание: ст. 65, 68 ТК РФ.

Лица, поступившие на работу в школу, обязаны также представить медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении, справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

1.3. При приеме на работу или переводе работника в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под роспись:

- ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностным инструкциям;

- проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

Основание: ст. 68 ТК РФ.

1.4. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить

новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Трудовая книжка директора школы хранится в РОНО, трудовые книжки остальных работников хранятся как бланки строгой отчетности в школе.

На каждого педагогического работника школы ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы в детском учреждении, копии приказов о назначении и перемещении по службе, поощрениях и увольнении.

Личное дело директора школы хранится в РОНО, личные дела остальных работников хранятся в школе.

Основание: ст. 66 ТК РФ.

1.5. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

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

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан: расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на соответствия с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

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

Основание: ст. 80 ТК РФ.

### ***Трудовой договор может быть прекращен работодателем в случаях:***

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон ([статья 78](#) Трудового Кодекса РФ);
- 2) истечение срока трудового договора ([статья 79](#) Трудового Кодекса РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника ([статья 80](#) Трудового Кодекса РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя ([статьи 71](#) и [81](#) Трудового Кодекса РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения ([статья 75](#) Трудового Кодекса РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая [статьи 74](#) Трудового Кодекса РФ);

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

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

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

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

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

1.6 Увольнение по результатам аттестации педагогических работников, а также в случаях ликвидации школы, сокращение численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки может производиться только по окончании учебного года).

Основание: ст. 82 ТК РФ.

1.7. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником образовательного учреждения являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава школы;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим (или) психическим насилием над личностью учащегося.

Основание: ст. 336 ТК РФ,

1.8. Днем увольнения считается последний день работы.

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

### ***2.1. Работник имеет право на:***

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые представлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- представление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, представлением еженедельных — выходных дней, нерабочих праздничных дней;
- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам;

Основание: ст. 334 ТК РФ.

- длительный отпуск педагогическим работникам сроком до одного года;

Основание: ст. 335 ТК РФ.

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

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступления в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

Основание: ст. 21 ТК РФ.

- ведение коллективных переговоров и заключение и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

Основание: ст. 36, 51, 53 ТК РФ.

- защиту своих трудовых прав, свобод и законны интересов всеми, не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая прав на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном кодексом РФ, и иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Основание: ст. 21 ТК РФ.

Работники школы имеют право совмещать работу по профессиям и должностям согласно перечню профессий и должностей работников учреждений системы образования, которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ.

Разрешение на совмещение профессий (должностей) дает администрация по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

## **2.2. Работники школы обязаны:**

а) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) выполнять установленные нормы труда;

д) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

е) бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

ё) незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

ж) проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с инструкцией о проведении медицинских осмотров.

2.3. Работники школы несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков (занятий), внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых школой. Обо всех случаях травматизма учащихся немедленно сообщать администрации.

Основание: ст.21 ТК РФ.

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

### **3.1. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;



- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и ступать в них (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями).

Основание: ст. 22 ТК РФ.

### **3.2. Работодатель обязан:**

- обеспечивать соблюдение работниками школы обязанности, возложенными на них Уставом школы и правилами внутреннего трудового распорядка;

- правильно организовывать труд работников школы в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым их них отдельное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровья и безопасные условия труда;

- обеспечить строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую работу, направленную на укрепление ее, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, создание благоприятных условий работы школы, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

- работника, появившегося в нетрезвом состоянии, не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день и принять к нему соответствующие меры, согласно действующему законодательству;

- совершенствовать образовательный процесс, создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда, организовать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников данного и других трудовых коллективов школы;

- обеспечивать систематическое повышение работников школы деловой квалификации, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;

- принимать меры к своевременному обеспечению школы необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;

- неуклонно соблюдать законодательство о труде, правила охраны труда, улучшать условия работы;

- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья учащихся и работников школы, предупреждать их о заболеваемости и травматизме, контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по ОТ, производственной санитарии, правилами пожарной безопасности;

- выплачивать заработную плату 2 раза в месяц (до 10 и 25 числа каждого месяца);

- обеспечивать сохранность имущества школы, сотрудников, учащихся;

- организовывать горячее питание учащихся и сотрудников школы;

- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении школой, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной

самостоятельности, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах.

3.3. Администрация школы осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях совместно или по согласованию с Собранием трудового коллектива.

3.4. Администрация школы несет ответственность за жизнь и здоровье учащихся во время пребывания их в школе и участия в мероприятиях, организуемых школой. Обо всех случаях травматизма в отдел образования в установленном порядке.

3.5. Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями.

Основание: ст.32. ТК РФ.

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

4.1. В школе установлена пятидневная неделя с двумя выходными днями для педагогических работников школы. Школа работает в две смены.

Начало работы: с 8.00.

Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием, должностными обязанностями, Уставом школы и Правилами внутреннего трудового распорядка.

Администрация школы обязана организовывать учет явки и ухода с работы.

4.2. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается директором школы по согласованию с Собранием до ухода работника в отпуск:

- у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;

- учебная нагрузка не должна превышать количества часов, соответствующего двум ставкам. В исключительных случаях, при недостаточном количестве учителей по некоторым дисциплинам, учебная нагрузка им может быть установлена в большом объеме с разрешения РОНО и согласия учителя;

- молодых специалистов после окончания ими учебного заведения необходимо обеспечивать учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующего ставке заработной платы;

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

Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

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

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

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

В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон и в соответствии с законодательством РФ;

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора,

заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601.

4.3. Расписание уроков составляется Администрацией школы и утверждается директором, с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

4.4. Продолжительность рабочего времени для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учебный период и утверждается администрацией школы по согласованию с Собранием.

Ведется суммированный учет рабочего времени сторожей. В графике указываются суммарное количество часов работы. График сменности должен быть объявлен работникам под расписку и вывешен на видном месте не позднее, чем за два месяца до введения его в действие.

Основание: ст. 103, 104 ТК РФ.

4.5. Дежурный учитель первой смены начинает дежурство в 7.30.

Дежурный администратор дежурит с 7.30.

Сторож заступает на дежурство в 20.00, сдает его в 8.00 под роспись в журнале. Технические работники 1 смены начинают работу в 8.00, заканчивают в 15.10. Технические работники второй смены начинают работу в 15.10, заканчивают в 20.00, передают дежурство сторожу. Рабочий график утвержден исходя из пятидневной рабочей недели.

Обучающиеся приходят в школу не позднее 8.20. Классный руководитель сопровождает учащихся своего класса в столовую.

4.6. Общие собрания трудового коллектива школы проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседание педагогического совета проводится один раз в учебную четверть. Занятия внутришкольных методических объединений учителей и воспитателей проводятся один раз в учебную четверть. Общие родительские собрания школы проводятся не чаще 2 раз в год.

4.7. Общие собрания трудового коллектива, заседание педагогического совета и занятия внутришкольных методических объединений должны продолжаться не более двух часов, родительское собрание — полтора часа, собрание школьников — один час.

4.8. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащихся с уроков (занятий);
- курить на территории школы.

4.9. Посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе только с разрешения директора школы или его заместителей.

Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.

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

Основание: ст. 100, 103, 104, 123 ТК РФ.

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

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

- объявление благодарности;

- выдача премии;
- награждение почетными грамотами разного уровня;
- представление к званию лучшего по профессии.

5.2. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения коллектива школы и заносятся в трудовую книжку работника.

5.3. При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при предоставлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

Основание: ст. 191 ТК РФ.

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

Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об общеобразовательной школе, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных ТК РФ.

6.1. За совершение дисциплинарного поступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

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

Дисциплинарное взыскание применяется директором школы в пределах предоставленных ему прав.

6.2. Дисциплинарные взыскания на директора — применяются тем органом образования, который имеет право его назначать и увольнять.

Основание: ст. 81, 192 ТК РФ.

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

Отказ работника дать объяснение 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.

(часть четвертая в ред. Федерального закона от 03.08.2018 N 304-ФЗ)

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.

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

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

Согласовано  
Представитель ТК  
*С.А.Максимовских*  
С.А.Максимовских



## **Положение об оплате труда работников МКОУ «Песчанская СОШ»**

### **1. Общие положения**

1. Настоящее положение «Об оплате труда работников МКОУ «Песчанская» (далее - Положение), разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Щучанского района с целью определения единых отраслевых подходов к оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Щучанского района обеспечения заинтересованности работников учреждений в конечных результатах труда.

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

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

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

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

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

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителем Школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

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

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу),

7. Оплата труда работников Школы, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

9. Порядок и условия оплаты труда в Школах по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 31.03.2009 № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда».

10. Заработная плата работника Школы устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

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

Заработная плата работника Школы предельными размерами не ограничивается.

11. Руководитель Школы (далее – руководитель) несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

## **2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников учреждений**

1. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат. Тарифная

ставка устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

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

3.Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».



Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений Щучанского района

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада)	Для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование				Для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование			
		Без предъявлений требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Без предъявлений требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
2 квалификационный уровень									
Педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор	<b>7576</b>	<b>7954</b>	<b>8590</b>	<b>9091</b>	<b>10227</b>	<b>8712</b>	<b>9091</b>	<b>9849</b>	<b>10984</b>
3 квалификационный уровень									
Воспитатель, педагог-психолог, мастер производственного обучения	<b>7728</b>	<b>8113</b>	<b>8762</b>	<b>9463</b>	<b>10434</b>	<b>8889</b>	<b>9272</b>	<b>10046</b>	<b>11206</b>
4 квалификационный уровень									
Учитель, учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	<b>8087</b>	<b>8492</b>	<b>8896</b>	<b>9703</b>	<b>10917</b>	<b>9308</b>	<b>10053</b>	<b>10857</b>	<b>11726</b>

4. Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующую должность так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная тарифная ставка, минимальный оклад (должностной оклад).

5. Положением об оплате труда работников Школы утвержденным локальным нормативным актом учреждения, предусматривается установление педагогическим работникам следующих повышающих коэффициентов:

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

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

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

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Наличие почетного	Почетные звания СССР, Российской Федерации «Народный...»,	0,1

звания	«Заслуженный...» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

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

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

- при присвоении почетного звания – с даты присвоения почетного звания в соответствии с указом Президента Российской Федерации и составляет 10%.

8. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

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

9. Педагогическим работникам Школы устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 Положения.

10. Педагогическим работникам Школы производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 Положения и иные выплаты, предусмотренные разделом 8 Положения.

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих**

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих (далее – служащие) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2. Размеры окладов (должностных окладов) работников культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально квалификационным группам в соответствии с

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

3. Положением об оплате труда работников Школы для работников культуры и служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 Положения.

4. Работникам культуры и служащим производятся выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные разделам 7 и 8 Положения.

#### **4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

1. Почасовая оплата труда педагогических работников Школы применяется при оплате:

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

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

2. Почасовая оплата труда педагогических работников Школы применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других организаций.

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

4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из минимального размера тарифной ставки с учетом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления.

#### **5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие) устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, согласно Постановления Правительства Курганской области от 31.03.2009 г. № 152 «Об утверждении положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиях рабочих государственных учреждений

Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда». Размеры окладов по профессиям рабочих приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Разряд работ	Размер оклада, руб.
1-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4676
2-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5142
3-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5378
4-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5846
5-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6546
6-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7012
7-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7248
8-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7480

2. Работникам МКОУ «Песчанская СОШ» устанавливается выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3. Работникам МКОУ «Песчанская СОШ» производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

#### **6. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя**

1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются в трудовом договоре.

2. Система оплаты труда руководителя образовательного учреждения включает:

- а) должностной оклад;
- б) стимулирующие выплаты
- в) материальные выплаты

3. Руководителям образовательных учреждений устанавливается должностной оклад на начало учебного года, который определяется исходя из **средней величины должностных окладов учителей, сформированных на 1 сентября текущего года по образовательному округу** и повышающего коэффициента установленного руководителю образовательного округа по следующей формуле:

$Д_{ор} = Д_{оср} \times К$ , где

$Д_{ор}$  – должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

$Д_{оср}$  – средняя величина должностных окладов учителей по образовательному округу;

$К$  - повышающий коэффициент

4. Повышающий коэффициент рассчитывается по следующей формуле:

$К = К_{по\ группе\ оплаты\ труда} + К_{(дополнительный)}$ , где

$К_{по\ группе\ оплаты\ труда}$ , коэффициент по группе оплаты труда

$К_{(дополнительный)}$  дополнительный коэффициент

5. При определении коэффициента по группе оплаты труда учитывается количество списочного состава обучающихся в образовательном округе на начало учебного года (Таблица №1)

Таблица №1

Определение коэффициента по группе оплаты труда

Количество детей в образовательном округе	Группа оплаты труда	Коэффициент по группе оплаты труда, $K_{\text{по группе оплаты труда}}$
свыше 1000	1 группа	3,0
от 500 до 1000	2 группа	2,5
от 200 до 500	3 группа	2,0
до 200	4 группа	1,5

6. При расчете дополнительного коэффициента учитываются следующие показатели деятельности образовательного округа:

- организация обучения детей с ограниченными возможностями;
- качественный состав педагогических работников;
- наличие пришкольного интерната;
- организация полноценного сбалансированного питания;
- наличие пришкольного участка;
- организация подвоза учащихся;
- наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется ведение образовательного процесса и находятся по разным адресам;
- дополнительные формы оказания образовательных услуг;
- за инновационную площадку.

7. Для определения дополнительного коэффициента показатели деятельности образовательного округа оцениваются в баллах в соответствии с таблицей №2.

Таблица №2

Оценка показателей деятельности образовательного округа

№ п/п	Показатели	Условия	Баллы для определения дополнительного коэффициента
1	Организация обучения детей с ограниченными возможностями	Организация интегрированного и индивидуального обучения до 10 детей от 10-15детей от 15 детей	5 10 15
2	Качественный состав педагогических работников	Из расчета за каждого педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 1,5
3	Наличие пришкольного интерната	с количеством проживающих до 30 человек	15 10

		до 15 человек	
4	Организация полноценного сбалансированного питания	Одноразового Двухразового	10 20
5	Наличие пришкольного участка	С учетом обрабатываемой площади в расчете на одного обучающегося и объема произведенной продукции	до 10
6	Организация подвоза учащихся	за каждый рейс с учетом исполнения действующего законодательства по организации перевозок учащихся (с расписанием маршрутов, и количество перевозимых детей, километраж)	до 25
7	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется ведение образовательного процесса и находятся по разным адресам	За каждое здание	15
8	Дополнительные формы оказания образовательных услуг	- групп дошкольного образования;	15
		- наличие группы кратковременного пребывания детей;	10
		- наличие групп продленного дня	10
9	За инновационную площадку	За каждый вид: федеральный региональный муниципальный	30 15 10

8. Баллы по показателям деятельности образовательного округа суммируются и определяется дополнительный коэффициент (таблица №3).

Таблица №3

Определение дополнительного коэффициента

Сумма баллов по показателям деятельности образовательного округа	Дополнительный коэффициент, $K_{\text{дополнительный}}$
свыше 240 баллов	0,75
от 210 до 240 баллов	0,70
от 190 до 210 баллов	0,65
от 170 до 190 баллов	0,6
от 150 до 170 баллов	0,55
от 130 до 150 баллов	0,45
от 110 до 130 баллов	0,4

от 90 до 110 баллов	0,35
от 70 до 90 баллов	0,3
от 50 до 70 баллов	0,25
от 30 до 50 баллов	0,2
до 30 баллов	0,1

9. Повышающий коэффициент определяется приказом заведующего отделом народного образования Администрации Щучанского района (РОНО) на начало учебного года, на основании представленных руководителями образовательных учреждений соответствующих документов подтверждающих наличие указанных объемов и сложность труда.

10. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется размер повышающего коэффициента, определенная на начало ремонта, но не более чем на 1 год.

11. В течение учебного года размер должностных окладов руководителей образовательных учреждений может пересматриваться в зависимости от изменения повышающего коэффициента и средней величины должностных окладов учителей по образовательному округу. Основанием для пересмотра должностного оклада может быть постановления о реорганизации или приказ, об индексации тарифных ставок.

12. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада руководителя.

13. При наличии у руководителя образовательного учреждения ведомственных (отраслевых) наград устанавливается доплата в размере 1000 руб. ежемесячно.

## **7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

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

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

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

4. Работникам Школы при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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



5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. При этом

размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам аттестации рабочего места в размере от 0,12 до 0,24 оклада (должностного оклада). Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается ФЗ № 400, Постановлением правительства № 665 от 16.07.14.

7. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

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

11. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

## **8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

1. Школа в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок установления стимулирующих выплат.

2. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам Школы производится с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами Школы;
- целевых показателей эффективности деятельности Школы, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;
- мнения представительного органа работников Школы или на основании коллективного договора.

Школа предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в бальном отношении или в абсолютных размерах к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

### 9. Другие вопросы оплаты труда

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

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

3. Работникам при наличии финансовых средств могут выплачиваться иные выплаты социального характера.

Направления, показатели и индикаторы эффективности деятельности педагогических работников.


№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия	Источники информации, метод и инструментарий оценки	Шкала оценки (в баллах)	Свой балл	Балл комиссии	Итоговый балл
1	Соответствие деятельности педагогических работников к требованиям выполнения нормативных документов	1. Своевременная <b>качественная</b> сдача отчетов (по итогам четверти)	справки, приказы, результаты тестирования	1б – всё сдано			
		2. Степень своевременности и качества предоставляемой информации (документации, отчетов), выполнение работ, отношение к выполнению своих обязанностей.		За несвоевременное предоставление информации - минус 2 балла			
2	Освоение учащимися образовательных стандартов. Результаты учебной деятельности. Успехи учащихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, проектах.	1. Подготовка к ОГЭ, ЕГЭ, ВПР, мониторингам по предметам учебного плана (ведутся дополнительные занятия, составлен план работы, ведутся тетради (дополнительные листы) для подготовки).	Результаты ЕГЭ, ГИА, ВПР, мониторингов	0б – подготовка не ведётся 1б – подготовка ведётся эпизодически 2б – подготовка ведётся систематически			
		2. Положительная динамика качества обучения по предмету (по итогам полугодия).		0б – изменений нет или изменения незначительные 1б – прослеживается положительная динамика (личностный рост обучающегося)			

		3. Успешность внеурочной работы учителя по предмету, проводимой за рамками выполнения функций классного руководителя. Работа с одарёнными обучающимися Подготовка к олимпиадам, конкурсам.	утвержденный график индивидуальных консультаций по предмету, журнал посещений -	1 балл за каждого обучающегося			
		4. Работа со слабоуспевающими обучающимися.	утвержденный график индивидуальных консультаций по предмету, журнал посещений	1 балл за каждого обучающегося			
		3. Участие обучающихся в муниципальных, региональных, международных и всероссийских конкурсах, олимпиадах, конференциях, фестивалях, проектах.	Наличие призовых мест, грамот, дипломов, сертификатов	0б – не участвовал <b>Муниципальный уровень:</b> 1б – участие, <b>Региональный уровень:</b> 2б - участие, <b>Всероссийский уровень:</b> 3б - участие, уровень	очно	заочно	
				<b>муниципальн.</b>	500 р	250 р	
				<b>региональн.</b>	1000р	500 р	
				<b>всероссийск.</b>	1500 р	750 р	
		4. Эффективность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы.		0 б – не ведётся работа с обучающимися по АООП 0,5б - работа с обучающимися по АООП ведётся интегрировано 1б - работа с обучающимися по АООП ведётся интегрировано, но в учебном плане часов больше, чем в общем классе, поэтому работа ведётся дополнительно 2б - работа с обучающимися по АООП ведётся индивидуально + 1б - работа педагога по ФГОС с детьми с ОВЗ			
3	Профессиональные достижения учителей.	1. Проведение открытых уроков, мастер-классов.	Результаты внутришкольного контроля. (урок, мастер – класс даны в соответствии с требованиями ФГОС)	0б – работа не ведётся 1б- школьный уровень 2б – муниципальный уровень			
		2. Выступление на научно-практических конференциях, семинарах, публикации. Обобщение опыта.	Программа семинара, урока. Приказы по школе, РОНО.	0б – работа не ведётся 1б- школьный уровень 2б – муниципальный уровень 3б – региональный уровень			
		3. Участие в муниципальных, региональных, международных и всероссийских конкурсах, олимпиадах, конференциях, фестивалях, проектах.	Наличие подтверждающих документов: грамоты, дипломы, сертификаты.	уровень	очно	заочно	
				<b>муниципальн.</b>	500 р	250 р	
				<b>региональн.</b>	1000р	500 р	
				<b>всероссийск.</b>	1500 р	750 р	
				<b>международн.</b>	2000 р	1000 р	
		4. Конкурс педмастерства		Призовое место – 3000 р Участие - 1000 р			

		5. Организатор ОГЭ, ЕГЭ. Эксперты на итоговом сочинении (изложении), на защите проектов, итоговом собеседовании.		За каждый экзамен – 1 б 3 б											
		6. Именная грамота, благодарность.	Копии наградных документов.	<table border="1"> <tr> <td>уровень</td> <td>оплата</td> </tr> <tr> <td>муниципальн.</td> <td>500 р</td> </tr> <tr> <td>региональн.</td> <td>1000р</td> </tr> <tr> <td>Министерства</td> <td>1500 р</td> </tr> </table>	уровень	оплата	муниципальн.	500 р	региональн.	1000р	Министерства	1500 р			
уровень	оплата														
муниципальн.	500 р														
региональн.	1000р														
Министерства	1500 р														
4	Результативность методической работы.	1. Выступление на семинарах, РМО.	Приказы по школе, РОНО.	0б – работа не ведётся 2б – муниципальный уровень 3б – региональный уровень											
		2. Руководство методическим объединением (ведение документации, протоколов)- по итогам четверти	Справки, приказы, протоколы.	0 б – работа не ведётся 1 б – работа ведётся, но есть замечания 2 б – работа ведётся в системе											
		3. Эффективность воспитательной работы ( <b>1 раз в четверть по итогам работы</b> ).	Заседания клубов, выполнение плана работы, участие во внеплановых мероприятиях.	0б – работа не ведётся 1б – работа ведётся, но есть замечания 2б – работа ведётся в системе											
		4. Участие в работе Интернет-сообществ	Наличие сертификатов, грамот, благодарностей.	0б – работа не ведётся 1б – работа ведётся 2б – наличие и деятельность собственного сайта											
5	Воспитательная работа классного руководителя, учителя - предметника	1. Участие обучающихся в социально-значимой деятельности ( <b>по факту</b> ).	Результаты анкетирования (с родителями, обучающимися).	0б – работа не ведётся 1б – работа ведётся 2б – для школы 3 б – для села											
		2. Работа с родителями. Вовлечение родителей в деятельность школы.		0б – работа не ведётся 1б – работа ведётся эпизодически 2б – работа ведётся в системе											
		3. Внеурочная деятельность в школе (РДШ, работа клубов)	По факту проведения	До 500р											

**Оплата из стимулирующего фонда:**

- командировка;
- юбилейные даты (50,55, 60) – 1000 р.
- учёба.

Согласовано  
с Собранием трудового коллектива  
Председатель собрания  
 С.А.Максимовский



Приложение 3

### *Положение о порядке распределения фонда стимулирования работников школы.*

#### 1. Общие положения

1.1. Порядок распределения фонда стимулирования работников школы (далее Порядок) определяет методику расчета и порядок распределения фонда стимулирования работников школы, основанных на оценке качества и эффективности их деятельности.

1.2. Стимулирование работников школы проводится в целях:

- повышения эффективности и качества предоставления образовательных услуг;
- материальной заинтересованности работников школы в повышении результативности педагогической деятельности;
- стимулирования деятельности квалифицированных кадров в системе образования;
- мотивации к сохранению школьной инфраструктуры, отвечающей требованиям качественного, здоровьесберегающего и безопасного ведения образовательного процесса;
- развития творческой инициативы и активности.

1.3. Фонд стимулирования работников школы формируется в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

1.4. Все виды выплат стимулирующего характера выплачиваются в срок, установленный для выплаты заработной платы, а основе приказа директора школы.

#### 2. Система оценки эффективности деятельности работников школы.

2.1. Система оценки эффективности деятельности работников школы основывается на следующих принципах:

- открытость процедуры оценивания;
- единство подходов, критериев оценивания;
- объективность, достоверность и проверяемость информации о деятельности работников школы;
- минимизация числа критериев и индикаторов;
- соблюдение материально - этических норм при проведении оценочных процедур.

2.2. Положение включает перечень критериев и индикаторов эффективности деятельности заместителей директора по УВР, ВР, учителей, классных руководителей, работников библиотеки и других работников.

2.3. Для каждого показателя определяется способ оценивания и максимальное количество баллов.

2.4. Каждый критерий состоит из набора индикаторов, характеризующих эффективность деятельности работников школы.

#### 3. Критерии эффективности деятельности работников школы

3.1. Критерии эффективности деятельности работников школы проводится по девяти направлениям:

- кадровый потенциал;
- эффективность процесса обучения;
- эффективность воспитательной работы;
- использование информационных технологий в образовательном процессе и управленческой деятельности;
- доступность качественного образования;
- эффективность управленческой деятельности;

- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса;
  - выполнение работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
  - поощрительные выплаты.
- 3.2. Установление критериев и индикаторов стимулирования, не связанных с эффективной организацией образовательного процесса, не допускаются.

#### 4. Процедура расчета стимулирующих выплат.

- 4.1. Директор школы учитывает исполнительскую дисциплину по результатам эффективности деятельности заместителей директора по УВР, ВР с учетом курируемых направлений деятельности на основе материалов за отчетный период. Заместители директора предоставляют материалы о деятельности работников школы.
- 4.2. Комиссия в трехдневный срок рассматривает предоставленный материал исполнительской дисциплины, определяет баллы по каждому критерию, утверждают сумму баллов для каждого работника школы. На основании всех материалов комиссия составляет протокол, в котором предоставлен оценочный лист в баллах, утверждает его на своем заседании, доводит до сведения работников школы в день принятия решения. Протокол о выплате стимулирующей части подписывается председателем и членами комиссии.
- 4.3. Комиссия принимает решение о размере стимулирующей выплаты работникам школы. Решение оформляется протоколом. На основании протокола издается приказ по школе о стимулирующей выплате работникам школы.
- 4.4. Работник школы, претендующий на получение стимулирующей части, вправе подать в комиссию в течение 3-х дней с момента ознакомления с решением комиссии обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленной процедуры оценивания, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.
- 4.5. Доля баллов от количества возможных набранных работниками школы пропорциональна размеру стимулирующей выплаты.
- 4.6. Расчет стимулирующих выплат производится ежемесячно.

#### 5. Лишение работников школы стимулирующих выплат или уменьшение их размера.

- 5.1. Комиссия может отказать в начислении работнику школы стимулирующих выплат или уменьшить их размер в случае:
- Получения работником дисциплинарного взыскания;
  - Ухудшения качества и результативности профессиональной деятельности;
  - Несвоевременное предоставление информации без объективных причин.
6. Экономия фонда оплаты труда.
- 6.1. Экономия фонда оплаты труда, отнесенную на стимулирующую часть, распределяет комиссия в виде единовременных стимулирующих выплат за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

Согласовано:  
 Представитель ТК  
 С.А.Максимовских

Утверждаю  
 Директор МКОУ «Песчанская СОШ»  
 Т.П.Блаженниа



Приложение 4

**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.**

Приложение составлено на основании следующих документов:

Статья 221 Трудового кодекса РФ.

Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 июня 2009 г. 290н).  
 Приказ Минтруда от 09.12.2014 N 997н

№ № п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.	Нормы выдачи
1	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт.  1 шт. 6 пар 12 пар
22	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий зеленого строительства; рабочий по благоустройству; рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт.  1 пара 6 пар 12 пар  до износа до износа до износа
44	Библиотекарь.	Халат хлопчатобумажный или из смешанных тканей.	1 шт. (на год)
55	Гардеробщик.	Халат хлопчатобумажный или из смешанных тканей.	1 шт. (на 2 года)