

## РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Крутихинская средняя общеобразовательная школа»

641744 Курганская область, Далматовский район, с. Крутиха,  
ул. Советская, д. 83, тел: 8(35252) 2-77-95



Зарегистрировано

" 18 " августа 2021 года  
№ регистрации 21-04-026

1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

1.1. Представители работодателя:

директор Межина Наталья Анатольевна

1.2. Представители работников:

Топорищева Людмила Алексеевна

2. Договор подписан "17" мая 2021 г.

3. Срок действия договора

с "17" мая 2021 г. по "16" мая 2024 г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору:  
регистрационные листы изменений №№

---

---

---

---

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора

---

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта

---

---

**В Главное управление по труду и  
занятости населения  
Курганской области**

**Заявление  
на предоставление государственной услуги  
по проведению уведомительной регистрации коллективного договора**

Я, являющийся директором МКОУ «Крутихинская СОШ», Межина Наталья Анатольевна, прошу предоставить государственную услугу по проведению уведомительной регистрации коллективного договора:

Сообщаю следующие сведения: Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Крутихинская средняя общеобразовательная школа»  
Руководитель организации - директор Межина Наталья Анатольевна  
Адрес (местонахождение): 641744 Далматовский район, с. Крутиха, ул. Советская, д.83

Номер контактного телефона, факс, адрес электронной почты (при наличии): 8(35252) 2-77-95, Krutixa\_school@mail.ru

Срок действия коллективного договора, соглашения:  
с 17 мая 2021 г. по 16 мая 2024 г.

Стороны коллективного договора:

Директор Межина Наталья Анатольевна  
представитель трудового коллектива Топорищева Людмила Алексеевна

Форма собственности (нужное подчеркнуть):

государственная                      частная  
муниципальная                      общественные объединения или организации

Вид экономической деятельности (ОКВЭД): 85.14

Общая численность работников на момент заключения коллективного договора 45

Согласен на обработку своих персональных данных в соответствии с пунктом 4 части 1 статьи 6 Федерального закона от 27 июля 2006 года N 152-ФЗ «О персональных данных».

Дата:

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г. Директор школы *Межина* Межина Н.А.  
(должность, фамилия, инициалы, подпись  
работодателя (его представителя))

**ПРИКАЗ**

от «14» апреля 2021 года

№ 29 / 1

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

В соответствии со статьей 35 Трудового кодекса Российской Федерации и предложением представителей трудового коллектива (протокол собрания трудового коллектива от 14.04.2021 г. № 2)

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

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

от работодателя:

1. Межина Н.А.;
2. Медякова О.В.;
3. Плешкова Н.В.;

от работников:

1. Топорищева Л.А.;
2. Смирнова О.В.;
3. Незнахина И.Н.;

2. Утвердить проект Положения о Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Крутихинская средняя общеобразовательная школа»

3. Наделить делегированных в состав Комиссии представителей работодателя полномочиями на:

- ведение коллективных переговоров;
- подготовку проектов коллективного договора, дополнений и изменений в него;

- организацию контроля за выполнением коллективного договора.

4. Наделить Межину Н.А. полномочиями координатора Комиссии со стороны работодателя.

5. Наделить Плешкову Н.В. полномочиями заместителя координатора Комиссии со стороны работодателя.

6. Утвердить Положение о порядке ведения переговоров и заключения коллективного договора (внесению изменений и дополнений).

Руководитель организации

 Н.А. Межина

Согласовано  
Представитель трудового коллектива

 Л.А. Топорищева

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 3

общего собрания трудового коллектива  
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
«Крутихинская средняя общеобразовательная школа»  
(наименование юридического лица)

« 17 » мая 2021 г.

с. Крутиха

Всего членов трудового коллектива - 45 человек.  
Присутствовало: 42 человека.  
Кворум имеется, собрание правомочно принимать решения.

**Повестка дня:**

1. Избрание председателя и секретаря собрания.
2. Подписание коллективного договора на 2021-2024 гг. с приложениями.

**По первому вопросу слушали:** Межину Н.А., директора школы, выступила с предложением избрать председателя собрания Медякову О.В., зам. директора по УВР,

и секретаря собрания Смирнову О.В., учитель.

Голосовали: открытым голосованием «за» - «единогласно».

**По второму вопросу слушали:** Межину Н.А., директора школы, которая ознакомила присутствующих с проектом коллективного договора и приложениями к нему.

Голосовали: открытым голосованием - "за" (единогласно).

**Решили:** Утвердить коллективный договор и приложения к нему. Поручить представителю трудового коллектива Топорищевой Л.А. подписать договор и приложения к нему от имени работников.

Председатель собрания

  
(Подпись)

Медякова О.В.  
ФИО

Секретарь

  
(Подпись)

Смирнова О.В.  
ФИО

## ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 2

общего собрания трудового коллектива  
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
«Крутихинская средняя общеобразовательная школа»

« 14 » апреля 2021 г.

с. Крутиха

Всего членов трудового коллектива - 45 человек.

Присутствовало: 42 человека.

Кворум имеется, собрание правомочно принимать решения.

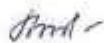
Повестка дня:

1 О выборе представителя трудового коллектива для разработки, утверждения, внесения изменений и контроля за выполнением коллективного договора на 2021 - 2024 годы

Решение:

В ходе тайного голосования представителем от трудового коллектива была избрана Топорищева Людмила Алексеевна.

Председатель собрания:



Межина Н.А.

Секретарь собрания:



Межина О.П.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

### на 2021 - 2024 годы

**от работодателя:**

директор учреждения

Межина Н.А.  
« 17 » мая 2021 г.



**от работников:**

представитель трудового коллектива  
Топорищева Л.А.  
« 17 » мая 2021 г.

## **I. Общие положения**

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

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МКОУ «Крутихинская СОШ» 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, на 2021-2024 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МКОУ «Крутихинская СОШ», в лице их представителя – Топорищевой Л.А., уполномоченной согласно ст.31 ТК РФ,
- работодатель в лице его представителя – директора школы Межиной Н.А., действующей на основании Устава.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения МКОУ «Крутихинская СОШ» и его структурного подразделения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания путем тиражирования.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, в случае реорганизации в форме преобразования, изменении типа муниципального учреждения.

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

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ и направлять их на уведомительную регистрацию в орган по труду.

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

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания сторонами.

## **II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-

трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативно-правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

4) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

5) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников МКОУ «Крутихинская СОШ».

#### 2.2. Работодатель:

1) Предоставляет представителю трудового коллектива по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2) Обеспечивает учет мнения представителя трудового коллектива при принятии локальных актов в отношении работников.

#### 2.3. Представитель трудового коллектива:

1) Способствуют реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников учреждения в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников.

3) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

4) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

5) Оказывает помощь работникам МКОУ «Крутихинская СОШ» в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

6) Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

7) Организует правовой всеобуч для работников учреждения.

8) Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

9) Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, а также данных в сведения о трудовой деятельности, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10) Направляет учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

11) Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

12) Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.



13) Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролируют своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зароботке и страховых взносах работников.

2.4. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с представителем трудового коллектива; аттестация работников проводится при участии представителя трудового коллектива в составе аттестационной комиссии.

2.5. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) представителя трудового коллектива :

- 1). правила внутреннего трудового распорядка;
- 2). положение об оплате труда работников;
- 3). соглашение по охране труда;
- 4). перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5). перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
- 6). положение о порядке установления стимулирующих выплат и распределении фонда стимулирования;
- 7). положение о премировании работников;
- 8). иные локальные акты, имеющие отношение к работникам.

### **III. Трудовой договор**

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми региональными, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 ТК РФ).

3.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

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

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.5. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием образовательного учреждения, составленным на основе Тарифно-квалификационных характеристик

должностей работников учреждений образования Российской Федерации, профстандартов.

3.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.7. Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую высшую, первую квалификационные категории.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

3.10. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.71, 77, 81, 83, 84, 336 для педагогов ТК РФ).

3.13. При расторжении трудового договора в некоторых случаях работникам выплачивается выходное пособие в размере (двухнедельного, месячного, двухмесячного) среднего заработка в соответствии со ст.178 ТК РФ.

3.14. Составление педагогами отчетной документации определяется их должностными обязанностями.

3.15. Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (в форме «эффективного контракта») и должностными инструкциями.

В качестве основы для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников, с учётом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работников, применяются квалификационные характеристики, утверждённые приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761-н.

3.16. В целях совершенствования организации и повышения эффективности труда работников учреждения работодателю возможно вносить в должностные инструкции работника расширение круга их обязанностей по сравнению с установленными соответствующей квалификационной характеристикой. В этих случаях без изменения должностного наименования работнику может быть поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками других должностей, близких по содержанию работ, равных по сложности, выполнение которых не требует другой специальности и квалификации (участие в организации и проведении ГИА, ЕГЭ, предметных олимпиад, научно – практических конференций, конкурсов, слётов, форумов, соревнований). Данная работа осуществляется работником в рамках установленной учебной нагрузки».

3.17. В должностной инструкции и (или) трудовом договоре могут предусматриваться следующие обязанности, непосредственно связанные с составлением отчётной документации:

- разработка рабочей программы по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ;
- осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся).

3.18. Одновременно следует учитывать, что, при необходимости должностные обязанности, включённые в квалификационную характеристику определённой должности (в том числе учителя), могут быть распределены между несколькими исполнителями (на основании пункта 3 раздела «Общие положения» квалификационных характеристик).

3.19 В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включаются учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (часть 6 статья 47 Закона № 273).

3.20. Выполнение работы, не являющейся педагогической (например, сбор и (или) обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории микрорайона) и составление, связанных с нею видов отчётной документации, не входят в рабочее время педагогических работников, в том числе учителей. Следовательно, такая работа может выполняться только на добровольной основе, то есть с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату в соответствии со статьями 60.2 и 151 ТК РФ.

3.21. С письменного согласия учителя и с соответствующей дополнительной оплатой труда предусмотрено выполнение таких дополнительных видов работы, которые непосредственно связаны с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

3.22. Согласно пункту 1 части 1 статьи 48 Закона № 273 педагогические работники обязаны обеспечивать в полном объёме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утверждённой рабочей программой. В соответствии с частью 9 статьи 2 указанного закона, рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) являются компонентами основной образовательной программы, которая в соответствии с частью 5 статьи 12

Закона № 273 самостоятельно разрабатывается и утверждается организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

3.23 Педагогические работники пользуются правом на участие в разработке образовательных программ, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), т. е. предусмотрена разработка рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) организацией, а не рабочей программы конкретного учителя (п. 5 части 3 статьи 47 Закона № 273).

3.23.1. Рабочие программы учебных предметов, курсов должны содержать:

- 1) планируемые результаты освоения учебного предмета, курса;
- 2) содержание учебного предмета, курса;
- 3) тематическое планирование с указанием количества часов, отводимых на

освоение каждой темы.

3.23.2. Работодатель:

- предусматривает распределение должностных обязанностей по разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) между несколькими учителями, не включая такие обязанности в трудовые договоры с лицами, впервые поступившими на работу по специальности, в течение первых двух лет после получения ими среднего профессионального или высшего образования;

- обеспечивает свободный доступ учителей к утверждённым рабочим программам учреждения для использования их в работе, в том числе для реализации права на участие в разработке на их основе (в ходе апробации) усовершенствованных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей);

- не ограничивает при утверждении рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) право учителей на использование как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФГОС.

3.23.3. Рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) не имеют обязательной типовой структуры.

3.24. Руководитель образовательной организации не допускает:

1) практику дублирования ведения электронных и бумажных журналов и дневников;

2) практику обязательного ведения учителями вспомогательных рубрик электронного журнала и дневников обучающихся, так как в части осуществления учителем контрольно-оценочной деятельности в условиях информационно-коммуникационных технологий (далее—ИКТ) родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся гарантировано лишь право знакомиться с оценками успеваемости своих детей (пункт 4 части 3 статьи 44 Закона № 273), а осуществление иной связи учителя с родителями (лицами, их заменяющими) не требует обязательного использования учителем ИКТ;

3.25. Руководитель образовательной организации обеспечивает установление адекватных для соблюдения учителями сроков выставления ими оценок успеваемости (при обучении по образовательным программам начального общего образования – в течение 3 календарных дней, а по образовательным программам основного общего и среднего общего образования – в течение 7 календарных дней, но не позднее даты проведения промежуточной аттестации обучающихся).

#### **IV. Профессиональная подготовка, дополнительное профессиональное образование работников**

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения представителя трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

#### 4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать ежегодно профессиональную подготовку, дополнительное профессиональное образование работников.

4.3.2. Проводить дополнительное профессиональное образование педагогических работников не реже чем один раз в 5 лет, по желанию работника – один раз в 3 года.

4.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.4. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

4.3.5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со ст. 173-176 ТК РФ».

#### 4.4. Аттестация педагогических работников:

Работодатель обязуется:

4.4.1. Не представлять на аттестацию, проводимую с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, педагогических работников, имеющих установленную в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 №276, высшую, первую квалификационную категорию в течение всего срока её действия.

4.4.2. При направлении представления в аттестационную комиссию ознакомить с его содержанием работника, подлежащего аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не позднее, чем за месяц до проведения аттестации.

4.4.3. Предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня педагогическим работникам, привлекаемым в качестве экспертов практической деятельности педагогов, аттестующихся на первую и высшую квалификационные категории.

4.4.4. Не допускать расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя по несоответствию занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, если имеется возможность перевести этого работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность).

4.4.5. Не допускать расторжения трудового договора с работниками по инициативе работодателя по несоответствию занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации в период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

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

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

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

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

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

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе 2
1	2	3
1	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог – организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем по основной должности)
2	Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования, учреждении государственной поддержки детства.
3	Преподаватель учреждения начального среднего профессионального образования или	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении, учреждении государственной поддержки детства.
4	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физического воспитания	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
5	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физического воспитания)

6	Учитель технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
7	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель музыки учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
8	Преподаватель детской музыкальной школы, художественный школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, Преподаватель музыки учреждения среднего профессионального образования
9	Воспитатель	Старший воспитатель, педагог дополнительного образования
10	Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования, педагог-организатор
11	Педагог-организатор	Педагог дополнительного образования

4.4.7. Для педагогических работников, при окончании срока действия первой и высшей квалификационных категорий во время отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, после выхода на работу устанавливать прежнюю педагогическую нагрузку и условия оплаты труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 2 лет.

4.4.8. Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился в период временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-х месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур, устанавливать оплату труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 4 месяцев.

## **V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять представителя трудового коллектива в письменной форме о предстоящем сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

5.2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

-лица пред пенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

-одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

-родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

-награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

-неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

-молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

5.4.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

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

## **VI. Рабочее время и время отдыха**

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для женщин – 36 часов в неделю.

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

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

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

- по соглашению между работником и работодателем;

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



6.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и самообразования.

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

6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя в соответствии с письменным согласием работника о привлечении его к работе в выходной день.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

6.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в размере, предусмотренном соглашением сторон трудового договора.

6.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения и оплачивается в полном размере.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

6.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения, участие в ремонте школы к новому учебному году), в пределах установленного им рабочего времени.

6.12. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения и оплачиваются в полном размере.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.

6.13. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива, не менее чем за две недели до наступления календарного года.

Всем работникам предоставляется очередной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогам – 56 календарных дней, воспитателям – 42 календарных дня.

Предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

повар — 7 календарных дней;

машинист по стирке белья — 7 календарных дней;

работникам с ненормированным рабочим днем:

водитель — 3 календарных дня (ст.117 ТК РФ).

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

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

6.13. Работодатель обязуется:

6.13.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы, при наличии фонда оплаты труда, в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 1 календарный день;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

- для проводов детей в армию – 3 календарных дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;

- на похороны близких родственников - 3 календарных дня;

- 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 – 5 календарных дней;

- работающим инвалидам – 5 календарных дней.

В случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы по заявлению работника.

6.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения.

6.14. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

6.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (переменами). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

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

## VII. Оплата труда и нормы труда

7.1. Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

7.1.1. Системы оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливаются настоящим коллективным договором (приложениями к коллективному

договору), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Курганской области. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива.

7.1.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда.

7.1.3. Заработная плата работника — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, в том числе компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

7.1.4. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором — расчет за предыдущий месяц 1-го, за первую половину — 16-го числа.

7.1.5. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/150 действующей это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

7.1.6. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива.

7.1.7. Фонд оплаты труда в учреждении определяется на основе действующей системы оплаты труда и в объеме, необходимом для выполнения нормативных правовых актов Президента и Правительства Российской Федерации в части установления соотношения средней заработной платы в регионе и средней заработной платы педагогических работников учреждения.

7.2. Фонд оплаты труда в МКОУ «Крутихинская СОШ» определяется руководителем в рамках установленного на очередной финансовый год объема финансового обеспечения реализации государственных и муниципальных услуг на основе нормативов, рассчитанных на одного обучающегося (воспитанника), класс-комплект и (или) услугу.

7.2.1. Руководитель казенного учреждения формирует штатное расписание в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда, выделив долю фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

7.2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

- базовой части заработной платы всех работников учреждения, которая представляет собой сумму всех должностных окладов (окладов) по штатному расписанию, тарифных ставок по тарификации, компенсационных выплат и выплат по повышающим коэффициентам, в том числе учитывающих специфику работы в учреждении;

- стимулирующей части, которая представляет собой часть фонда оплаты труда учреждения за минусом базовой части, и за счет которой осуществляются выплаты, направленные на стимулирование административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала (УВП) и младшего обслуживающего персонала (МОП).

7.2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией образовательного учреждения на основании положения, утвержденного работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива МКОУ «Крутихинская СОШ». В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель трудового коллектива организации.

7.3. Заработная плата руководителя устанавливается учредителем на основании трудового договора в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Стимулирование руководителя осуществляется на основании Положения, утверждаемого Учредителем. Средняя заработная плата руководителя не может превышать установленный Учредителем коэффициент кратности к средней заработной плате работников учреждения.

Оклады заместителей директора устанавливаются на 10-30 % ниже оклада руководителя.

7.4. Реализация федерального компонента базисного учебного плана обязательна для образовательного учреждения. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в результате невыполнения федерального компонента, изымается учредителем. В случае образования экономии фонда оплаты труда по другим причинам работодатель по согласованию с учредителем вправе направить средства на увеличение заработной платы.

7.5. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (за работу в особых условиях, в т.ч. на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах в местностях с особыми климатическими условиями, за работу при совмещении профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу), устанавливаются законодательством Российской Федерации, коллективным договором и (или) Положением об оплате труда работников и не могут быть меньше установленных законодательством.

7.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда.

7.7. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере на 35% часовой тарифной ставки, должностного оклада. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

7.8. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период - оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.9. Вознаграждение за классное руководство учитывается и выплачивается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, во время нахождения классного руководителя в командировке, в период каникул, установленных для обучающихся, а также в периоды отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим условиям.

7.10. В случае организации и проведения на уровне отрасли забастовки из-за невыполнения или нарушения условий Соглашения, коллективного договора в образовательном учреждении оплата забастовочных дней осуществляется в полном размере.

7.11. При прохождении курсов дополнительного профессионального образования за работником сохраняется средняя заработная плата.

7.12. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчислять:

- педагогическому персоналу - за последний календарный год;
- остальным работникам - за три последних месяца, если это не ухудшает положения работника.

## **VIII. Гарантии и компенсации**

8. 1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

8.1.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 22 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

8.1.2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

8.1.3. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

8.1.4. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

8.1.5. своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд;

8.1.6. производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

8.1.7. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ);

8.1.8. обеспечивать предоставление в установленном порядке бесплатных квартир с отоплением и освещением педагогическим работникам, проживающим в сельской местности и в поселках городского типа (рабочих поселках), в том числе доставку топлива в натуре до 1 сентября ежегодно.

## **IX. Охрана труда и здоровья**

9. Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц).

9.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,2% от фонда оплаты труда (ст. 226 ТК РФ).

9.3. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения представителя трудового коллектива.

9.4. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда и комиссии по охране труда в обязательном порядке включать представителей трудового коллектива.

9.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Информировать работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

9.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими

средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 5).

9.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

9.10. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

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

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

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

9.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения представителя трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

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

9.16. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители трудового коллектива.

9.17. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

9.18. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.19. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к устранению этих нарушений.

9.20. Обеспечивать за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предоставлять работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

9.21. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

9.22. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 212 ТК РФ).

9.23. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

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

9.25. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9.26. Обеспечивать проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

9.27. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

9.29. Стороны находят необходимым не реже одного раза в полугодие заслушивать на педагогическом совете (совещании при директоре, общем собрании работников школы) вопросы состояния условий и охраны труда в школе, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

## **Х. Контроль за выполнением коллективного договора.**

10. Стороны договорились, что:

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

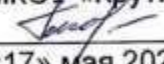
10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в полугодие.

10.4. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

СОГЛАСОВАНО  
представитель трудового  
коллектива  
МКОУ «Крутихинская СОШ»  
 Л.А. Топорищева  
«17» мая 2021 г

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
МКОУ «Крутихинская СОШ»  
 Н.А. Межина  
м.п. «17» мая 2021 г



**ПРАВИЛА**  
**внутреннего трудового распорядка**  
**Муниципального казенного общеобразовательного учреждения**  
**«Крутихинская средняя общеобразовательная школа»**

**1. Общие положения**

1.1. Трудовые отношения работников МКОУ «Крутихинская СОШ» (далее ОУ) регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации, Уставом школы, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными нормативно-правовыми актами.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания. Индивидуальные обязанности работников излагаются в должностной инструкции, утверждаемой директором.

1.3. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для эффективной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, а также поощрением за добросовестный труд.

К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного воздействия.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором ОУ по согласованию с представителем трудового коллектива (ст.190 ТК РФ) и вводятся в действие приказом директора.

**2. Порядок приема и увольнения**

**2.1. Порядок приема, заключения трудового договора**

2.1.1. Прием на работу оформляется приказом по ОУ, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.1.2. При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу, подает заявление о приеме на работу и предъявляет следующие документы:

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- 3) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- 4) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- 5) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
- 6) медицинская книжка (справка) об отсутствии противопоказаний для работы в



ОУ.

7) справка об отсутствии судимости.

2.1.3. При приеме на работу работник знакомится под роспись со следующими документами:

- 1) Уставом ОУ;
- 2) коллективным договором;
- 3) правилами внутреннего трудового распорядка;
- 4) должностной инструкцией;
- 5) локальными актами.

2.1.4. При заключении трудового договора впервые заводится 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.

2.1.5. Испытание при приеме на работу применяется в соответствии со статьями 70, 71 ТК РФ.

## **2.2. Порядок изменения трудового договора.**

2.2.1. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.2.2. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72<sup>2</sup> ТК РФ.

2.2.3. Перевод на другую работу в пределах школы оформляется приказом директора, в соответствии с приказом делается запись в трудовой книжке работника или в сведения о трудовой деятельности (за исключением случаев временного перевода).

2.2.4. Отстранение от работы осуществляется в соответствии со статьей 76 ТК РФ.

## **2.3. Порядок увольнения, прекращения трудового договора**

2.3.1. Прекращение трудового договора регулируется статьями 77 – 84<sup>1</sup> ТК РФ.

2.3.2. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора. При расторжении трудового договора работник предъявляет заявление об увольнении.

2.3.3. Прекращение трудового договора осуществляется в следующем порядке:

- 1) работник предъявляет обходной лист;
- 2) работник передает имущество по акту (для материально-ответственных лиц);
- 3) издается приказ о прекращении трудового договора с указанием статьи, послужившей основанием прекращения трудового договора;

4) ознакомление под роспись работника с приказом о прекращении трудового договора;

5) выдача работнику трудовой книжки или предоставление сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в день прекращения трудового договора;

6) выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, в день увольнения.

2.3.4. Днем прекращения трудового договора (увольнения) считается последний день работы.

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

### **3.1. Работники обязаны:**

3.1.1. соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка и иные нормативные правовые акты;

3.1.2. соблюдать дисциплину труда - вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации;

3.1.3. всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов труда;

3.1.4. соблюдать санитарные нормы и правила, правила охраны труда, техники безопасности, пожарной, электро и иной безопасности;

3.1.5. проходить в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3.1.6. содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

3.1.7. экономно расходовать материалы, тепло и электроэнергию, воспитывать у обучающихся бережное отношение к школьному имуществу;

3.1.8. проходить в установленном порядке обязательный периодический медицинский осмотр;

3.1.9. поддерживать дисциплину в Учреждении на основе уважения человеческого достоинства обучающихся;

3.1.10. организовывать работу и осуществлять связь с родителями (законными представителями);

3.1.11. предоставлять письменное мотивированное объяснение по письменному заявлению (жалобе) родителей (законных представителей) или иных лиц;

3.1.12. не разглашать ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей сведения, затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство обучающихся, родителей (законных представителей).

### **3.2. Педагогические работники имеют право на:**

3.2.1. участие в управлении ОУ;

3.2.2. защиту профессиональной чести и достоинства;

3.2.3. дополнительное профессиональное образование;

3.2.4. аттестацию на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию;

3.2.5. свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, в соответствии с образовательной программой, утвержденной Учреждением, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников;

3.2.6. сокращенную рабочую неделю, удлиненный оплачиваемый отпуск, получение пенсии по выслуге лет, длительный неоплачиваемый до одного года отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы преподавателем в соответствии с законодательством;

3.2.7. меры социальной поддержки, установленные законодательством Российской Федерации, а также дополнительные льготы, предоставляемые Законами Курганской области педагогическим работникам;

3.2.8. проведение дисциплинарного расследования нарушений норм профессионального поведения или Устава ОУ только по жалобе, поданной в письменном виде.

### **3.3. Ответственность работников**

3.3.1. За неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава и Правил внутреннего трудового распорядка ОУ, законных распоряжений директора, его заместителей и иных локальных нормативных актов, должностных обязанностей, а также за не использование прав, предоставленных настоящими Правилами, повлекшее дезорганизацию образовательного процесса, работник несет

дисциплинарную ответственность в порядке, определенном трудовым законодательством. За грубое нарушение трудовых обязанностей в качестве дисциплинарного наказания может быть применено увольнение.

3.3.2. За применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, работник может быть освобожден от занимаемой должности в соответствии с трудовым законодательством и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

3.3.3. За нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических правил организации, учебно-воспитательного процесса работник привлекается к административной ответственности в порядке и в случаях, предусмотренных административным законодательством.

3.3.4. За виновное причинение ОУ или участникам образовательного процесса ущерба (в том числе морального) в связи с исполнением (неисполнение) своих должностных обязанностей, а также не использование прав, работник несет материальную ответственность в порядке и в пределах, установленных трудовым и (или) гражданским законодательством.

3.3.5. Педагогические работники ОУ несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения занятий и перемен. О случае травматизма с обучающимися работник обязан немедленно сообщать администрации.

3.4. В случае опоздания обучающихся на занятия учитель обязан поставить в известность классного руководителя, дежурного администратора, заместителя директора. Учитель не может не допускать опоздавших до урока, таким правом может пользоваться только директор и его заместители.

3.5. Во время уроков (учебных занятий) двери в кабинетах должны быть открыты (не запираются на замок), кабинеты могут закрываться учителями на переменах с целью проветривания помещения, оставлять учеников в закрытых помещениях одних не допускается.

3.6. По окончании рабочего времени, кабинеты закрываются на ключ. Если учитель работает в разных кабинетах, то он обязан сдать ключ от кабинета дежурному вахтеру по окончанию урока.

3.7. Задержка обучающихся педагогическими работниками школы после завершения учебного времени разрешается в строго определенных случаях:

- а) проведение классных часов и собраний;
- б) проведение и подготовка внеклассных и общешкольных мероприятий;
- в) генеральная уборка и уборка класса, дежурство;
- г) зачеты, дополнительные занятия.

Во всех других случаях требуется согласование с директором или его заместителями.

3.8. В случае пожара или других стихийных бедствий учителя действуют согласно утвержденному плану эвакуации.

#### **4. Основные права и обязанности работодателя**

4.1. Работодатель имеет право:

- 4.1.1. принимать, увольнять сотрудников согласно Трудовому Кодексу РФ;
- 4.1.2. отчислять детей из МКОУ «Крутихинская средняя общеобразовательная школа» на законном основании (согласно Уставу школы, родительскому договору);
- 4.1.3. в пределах своей компетенции издавать приказы и распоряжения;
- 4.1.4. обращаться в вышестоящие органы по вопросам улучшения работы учреждения;
- 4.1.5. требовать соблюдения инструкций, санитарных норм;
- 4.1.6. налагать взыскания за нарушение трудовой дисциплины, невыполнение обязанностей;
- 4.1.7. представлять к наградам и поощрениям сотрудников;
- 4.1.8. снимать, повышать и понижать доплаты, премию, по согласованию с

представителем трудового коллектива и комиссией по распределению стимулирующей части оплаты труда сотрудников МКОУ «Крутихинская средняя общеобразовательная школа».

4.2. Работодатель обязан:

4.2.1. Организовать труд работников ОУ так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, имел закрепленное за ним определенное рабочее место.

4.2.2. Всемерно укреплять трудовую и производственную дисциплину, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая мнение трудового коллектива.

4.2.3. Создать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья детей, предупреждение их заболеваемости и травматизма, контролировать соблюдение работниками санитарно-гигиенических норм, правил охраны труда и пожарной безопасности;

4.2.4. Способствовать совершенствованию образовательного процесса, используя современные нетрадиционные формы, методы, средства работы с детьми.

4.2.5. Обеспечить систематическое получение работниками школы дополнительного профессионального образования, проводить в установленные сроки аттестацию педагогов, создавать необходимые условия для совмещения работы с учебой.

4.2.6. Принимать меры к своевременному обеспечению школы необходимыми учебно-наглядными пособиями, игрушками, хозяйственным инвентарем.

4.2.7. Обеспечить правильное питание детей.

4.2.8. Обеспечить сохранность имущества школы, воспитателей и детей.

4.2.9. Обеспечить систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы.

4.2.10. Чутко относиться к повседневным нуждам МКОУ «Крутихинская средняя общеобразовательная школа», обеспечивать предоставление установленных им льгот.

4.2.11. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении учреждением, в полной мере используя собрания трудового коллектива.

4.2.12. Своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах.

4.2.13. Своевременно выплачивать заработную плату – расчет за предыдущий месяц 1, за первую половину 16 числа каждого месяца.

4.2.14. Осуществлять обязательное социальное страхование в соответствии с федеральными законами.

4.2.15. Работодатель осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях совместно или по согласованию с представителем трудового коллектива.

## **5. Режим работы. Время отдыха.**

5.1. В ОУ установлена 5-ти дневная учебная (рабочая) неделя. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад), для руководящих и других работников школы - 40 часов для мужчин и 36 часов для женщин.

5.2. Нормируемая часть рабочего времени педагогическому работнику определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час или пауза» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

5.3. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- Выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- Организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- Время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- Периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, различной степени активности, приема ими пищи (перемены).

5.4. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для педагогических работников и других работников рабочим временем.

5.5. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул с сохранением заработной платы в установленном порядке).

5.6. Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

5.7. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

5.8. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.

5.9. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогического работника устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

5.10. Рабочий день (время) педагогического работника может быть увеличен в случаях:

- а) проведения педагогических и методических советов;
- б) административных совещаний при директоре и его заместителях, планерках, проводимых по мере необходимости, как правило, 1 раз в 2 недели и не более 1 часа;

в) вследствие задействования педагога, как заменяющего заболевшего, либо по другим причинам отсутствующего учителя с согласия работника.

5.11. Продолжительность урока 35, 40, 45 минут установлена только для обучающихся, поэтому перерасчета рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.12. Рабочий день учителей (педагогических работников) должен начинаться не позднее, чем за 20 минут до начала уроков и продолжаться не менее 20 минут после окончания уроков. Это время отведено на подготовку к уроку кабинета с соблюдением санитарно-гигиенических норм. Дежурный администратор, дежурный классный руководитель являются на дежурство за 20 минут до начала уроков.

5.13. Продолжительность дня для обслуживающего персонала определяется графиком с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждается директором по согласованию с представителем трудового коллектива.

Время работы секретаря, библиотекаря с 8:00 до 12:00.

5.14. Рабочий день в школе начинается в 8:00.

Расписание звонков на уроки (режим работы)

	1 класс (I полугодие)	1 класс (II полугодие)	Начальное звено	Среднее звено
1 урок	8.30 – 9.05	8.30 – 9.10	8.30 – 9.10	8.30 – 9.10
2 урок	9.20 – 9.55	9.20 – 10.00	9.20 – 10.00	9.20 – 10.00
3 урок	Динамическая пауза	Динамическая пауза	10.10 – 10.50	10.10 – 10.50
4 урок	11.20 – 11.55	11.20 – 12.00	11.20 – 12.00	11.00 – 11.40
5 урок	12.10 – 12.45	12.10 – 12.50	12.10 – 12.50	12.10 – 12.50
6 урок	13.00 – 13.35	13.00 – 13.40	13.00 – 13.40	13.00 – 13.40
7 урок				13.50 – 14.30

## 6. Поощрения и взыскания, применяемые к работникам

### 6.1. Поощрения, применяемые к работникам

6.1.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника:

- объявление благодарности;
- награждение премией;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- занесение в книгу Почета.

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

6.1.3. Поощрения применяются на принципе как единоначалия, так и (или) по согласованию с представителем трудового коллектива.

6.2. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий.

6.2.1. Формами поощрения за заслуги в сфере образования являются:

- 1) медаль К.Д.Ушинского,
- 2) почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»,
- 3) нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»,
- 4) Почетная грамота Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации,
- 5) благодарность Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации,
- 6) Почетная грамота Губернатора Курганской области,

- 7) Почетная грамота Правительства Курганской области,
- 8) Благодарственное письмо Губернатора Курганской области,
- 9) Почетная грамота Департамента образования и науки Курганской области,
- 10) Почетная грамота Администрации Далматовского района,
- 11) Почетная грамота УДОКМС Администрации Далматовского района.

### **6.3. Взыскания, применяемые к работникам**

6.3.1. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него обязанностей, работодатель вправе применять следующие дисциплинарные взыскания:

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

6.3.2. Основаниями для увольнения педагогического работника по инициативе работодателя помимо оснований, предусмотренных статьей 81 ТК РФ, являются дополнительные основания статьи 336 ТК РФ:

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

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться работодателем без согласования с представителем трудового коллектива.

6.3.3. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.3.4. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законодательством, запрещается.

6.3.5. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законодательством.

6.3.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представителя трудового коллектива.

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.

6.3.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

6.3.8. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.3.9. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей

работы и поведения работника.

6.3.10. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

6.3.11. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

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

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

6.3.14. 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.



Принято на заседании общего собрания  
работников МКОУ «Крутихинская средняя  
общеобразовательная школа»  
27 августа 2020 года протокол № 3  
Представитель трудового коллектива  
 Топорищева Л.А.  
« 28 » августа 2020 года

Утверждаю  
Директора школы   
Межина Н.А.  
мп  
Приказ № 57/2 от 28 августа 2020 года



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**МКОУ «Крутихинская средняя общеобразовательная школа»**

**Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее положение об оплате труда работников МКОУ «Крутихинская средняя общеобразовательная школа» (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Далматовского района, утвержденного постановлением администрации Далматовского района, и других нормативных правовых актов Российской Федерации, Курганской области, правовых актов Далматовского района, регулирующих вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников, и определяет порядок и условия оплаты труда работников МКОУ «Крутихинская средняя общеобразовательная школа» (далее – образовательная организация).

2. Условия оплаты труда работников учреждения 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 образовательной организации, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатные расписания, тарификационные списки образовательной организации.

5. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников образовательной организации 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.

Оплата труда медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта, работающих в образовательной организации, осуществляется в соответствии с нормативными актами, регулирующими особенности оплаты труда работников учреждений здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта Далматовского района, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением.

Порядок и условия оплаты труда в образовательных организациях по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии Положением об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих Управления по делам образования, культуры, молодежи и спорта администрации Далматовского района.

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта, работающих в образовательных организациях, а также по общеотраслевым должностям служащих и рабочих приводятся в приложении 1 к настоящему Положению.

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

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

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

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются приказом руководителя образовательной организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

$$P_v = T_c(o) * PK_{\text{зф}}$$

$P_v$  - размер выплат;

$T_c(o)$  - тарифная ставка, оклад (должностной оклад);

$PK_{\text{зф}}$  - 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), за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

7. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности устанавливается в размере 0,25 к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работников образовательной организации, работающих и проживающих в сельской местности, должности которых включены в Перечень должностей работников муниципальных образовательных организаций Далматовского района, расположенных в сельской местности, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, согласно Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Далматовского района, утвержденного постановлением администрации Далматовского района:

№ п/п	Наименование должности
Руководители:	
1	Директор, заведующий
2	Заместитель директора
3	Заведующий складом, хозяйством
Специалисты:	
4	Библиотекарь
5	Лаборант
6	Мастер производственного обучения
7	Медицинская сестра
8	Методист
9	Музыкальный руководитель
10	Педагог дополнительного образования
11	Преподаватель, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-библиотекарь
12	Психолог, педагог-психолог, педагог-организатор
13	Социальный педагог
14	Тренер-преподаватель, тьютор
15	Учитель, преподаватель, воспитатель (включая старшего)

8. Оплата труда работников образовательной организации, 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.

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

10. Заработная плата работника образовательной организации 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 образовательной организацией по согласованию с представителем трудового коллектива в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда. Заработная плата работника образовательной организации предельными размерами не ограничивается.

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

## Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, РАБОТНИКОВ УЧЕБНО- ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

12. 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 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

13. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда педагогических работников за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Тарифная ставка педагогическим работникам образовательных организаций устанавливается за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее именуется - приказ Минобрнауки № 1601).

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

14. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников,

работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

15. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Далматовского района, утвержденным постановлением администрации Далматовского района и приводятся в приложении 1 к настоящему Положению.

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 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).

16. Настоящим Положением предусматривается установление педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала следующих повышающих коэффициентов:

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

В случаях, когда работникам образовательной организации 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.

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

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, спортивных званий, 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	Доктор наук по профилю общеобразовательной учреждения или	0,15

степени	педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	
	Кандидат наук по профилю общеобразовательной учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Наличие почетного звания, спортивного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации "Народный...", "Заслуженный..." при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

18. 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;

- при присвоении спортивного звания – с даты присвоения спортивного звания в соответствии с Федеральным законом от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорту в Российской Федерации».

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

Таблица 2

Должности	Виды работ	Повышающий коэффициент за специфику условий работы
Педагогические работники	За работу в классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	0,15
Педагогические работники и учебно-вспомогательный персонал	За работу в группах компенсирующего вида для детей с ограниченными возможностями здоровья	0,15
Педагогические работники и учебно-вспомогательный персонал	За работу в группах комбинированной направленности	0,15
Тренеры-преподаватели	За работу в специализированных группах детско-юношеских спортивных школ	0,10
Учителя	За обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в лечебных	0,15

	учреждениях	
Педагогические работники	За индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с медицинским заключением	0,15
Учителя-логопеды	За работу в логопедических пунктах при образовательных организациях	0,15
Педагогические работники	За работу по отдельной адаптационной программе в режиме инклюзии	0,05

20. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов, приводятся в приложении 4 к настоящему Положению.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3,0.

21. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Положения и иные выплаты, предусмотренные разделом VIII Положения.

22. Работникам образовательной организации, относящимся к медицинским работникам, работникам культуры, физической культуры и спорта, устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), учитывающие специфику работы.

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

Медицинским работникам, работникам культуры, физической культуры и спорта производятся выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения, а также выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные разделам VII и VIII Положения.

#### Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

23. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения 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.

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

24. 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.

25. 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.

26. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из минимального размера тарифной ставки согласно приложению 1 к Положению с учетом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления.

## Раздел V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

27. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), повышающего коэффициента, учитывающего работу в сельской местности, повышающего коэффициента, учитывающего наличие ученых степеней, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителей организаций устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в соответствии с пунктом 7 настоящего Положения.

Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР, устанавливается в соответствии с пунктами 17 и 18 настоящего Положения.

28. Размер оклада (должностного оклада) руководителя образовательной организации устанавливается руководителю образовательной организации приказом Управления по делам образования, культуры, молодежи и спорта администрации Далматовского района (далее – УДОКМС) на основании решения комиссии по определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных УДОКМС и дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Далматовского района, утвержденным постановлением администрации Далматовского района.

29. В соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей образовательных организаций, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) определяется постановлением администрацией Далматовского района в кратности от 1 до 8.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей образовательных организаций, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников этих образовательных организаций в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы,

утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

30. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя образовательной организации устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя образовательной организации.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя устанавливаются в трудовом договоре.

31. Стимулирующие выплаты руководителям образовательных организаций осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Далматовского района, утвержденным постановлением администрации Далматовского района.

Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности образовательной организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательной организации.

Критерии и целевые показатели оценки деятельности образовательных организаций и работы их руководителей, утверждаются УДОКМС.

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются УДОКМС в трудовом договоре с руководителем образовательной организации.

32. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю образовательной организации в соответствии с трудовым договором.

Заместителям руководителя образовательной организации при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом VI Положения.

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

33. Заместителям руководителя образовательной организации производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Положения.

#### Раздел VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

34. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам образовательной организации при наличии оснований для их выплаты.

35. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курганской области и правовым актом муниципального образования, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

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

37. Работникам образовательной организации, при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на 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, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым



договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и другими видами дополнительной работы), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

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

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

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере от 0,04 до 0,24 оклада (должностного оклада). Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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

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

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 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.

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

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

43. 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.

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, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в Курганской области применяется в размере 0,15 к общей сумме начисленной заработной платы.

Работникам, месячная заработная плата которых составляет минимальный размер оплаты труда (МРОТ), коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на МРОТ.

45. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и другими видами дополнительной работы), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных, предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными правовыми актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты педагогическим работникам за работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, а именно выплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере с учетом учебной нагрузки педагогических работников в локальных нормативных актах и конкретизируются непосредственно трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с обязательным указанием содержания дополнительной работы, условий и срока ее выполнения, размера оплаты в трудовых договорах.

46. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов приведены в приложении 2 к положению.

## Раздел VII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

47. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

48. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

В образовательной организации предусмотрены следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях, за работу с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и

детьми с ограниченными возможностями здоровья, за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея), за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, за выполнение особо важных и ответственных работ);

- выплаты за качество выполняемых работ (за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися, за наличие квалификационной категории);

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

- выплаты, учитывающие особенности деятельности образовательной организации и отдельных категорий работников (за работу в психолого-медико-педагогической комиссии, логопедических пунктах);

- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

- за наставничество (работу с молодыми педагогами).

49. Установление (изменение) выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет производится при увеличении общего стажа работы (стажа педагогической работы) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления работником документа о стаже, дающем право на установление выплаты.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера выплат стимулирующего характера осуществляется по окончании указанных периодов.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы определяются дифференцированно с учетом продолжительности непрерывной работы с помощью коэффициентов или процентов от размеров тарифных ставок и должностных окладов (окладов).

50. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, приведены в приложении 3 к настоящему Положению.

51. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

52. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется комиссией МКОУ «Крутихинская СОШ». Состав комиссии утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с представителем трудового коллектива. *Порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний, закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представителя трудового коллектива.*

## Раздел VIII. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.

53. Работникам образовательной организации может быть установлена доплата до минимального размера оплаты труда как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным Федеральным законом от 27.12.2019 г. № 463-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (далее - минимальный размер оплаты труда), и месячной заработной платой работника с учетом всех выплат компенсационного (за исключением оплаты сверхурочных часов, работы в ночное время, совмещения, работы в нерабочие праздничные дни, уральского коэффициента) и стимулирующего характера.

54. Доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается ежемесячно, в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени на основании приказа руководителя УДОКМС, заработная плата которых, с учетом всех выплат компенсационного (за исключением оплаты сверхурочных часов, работы в ночное время, совмещения, работы в нерабочие праздничные дни, уральского коэффициента) и стимулирующего характера, ниже минимального размера оплаты труда.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников МКОУ «Крутихинская  
СОШ»

**РАЗМЕРЫ**

**тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям  
работников учебно-вспомогательного персонала муниципальных образовательных  
организаций Далматовского района**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, базового оклада	Для работников, имеющих среднее профессиональное образование	Для работников, имеющих высшее профессиональное образование
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
Помощник воспитателя	6484	6644	7309
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень			
Младший воспитатель	6614	6777	7455

## РАЗМЕРЫ

**тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям педагогических работников муниципальных образовательных организаций Далматовского района**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки и, оклада (должностного оклада)	Для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование				Для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование			
		Без предъявления требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Без предъявления требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
<b>1 квалификационный уровень</b>									
Инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель, старший вожатый	7426	7797	8421	8910	10025	8539	8910	9655	10770
<b>2 квалификационный уровень</b>									
Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, тренер-преподаватель	7576	7954	8590	9091	10227	8712	9091	9849	10984
<b>3 квалификационный уровень</b>									
Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший	7728	8113	8762	9463	10434	8889	9272	10046	11206

педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель, тьютор									
<b>4 квалификационный уровень</b>									
Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	8087	8492	8896	9703	10917	9308	10053	10857	11726

**РАЗМЕРЫ  
тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников культуры,  
работающих в образовательных организациях**

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад (руб.)
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	3700
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	4700
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь)	6500
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (заведующий библиотекой)	7700

**РАЗМЕРЫ**  
**окладов работников, осуществляющих профессиональную**  
**деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих**

N п/п	Разряд работ	Размер оклада, рублей
1.	1-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2338
2.	2-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2571
3.	3-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2689
4.	4-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2923
5.	5-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3273
6.	6-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3506
7.	7-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3624
8.	8-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3740

Разряд в соответствии с тарифной сеткой по оплате труда работников	Размер повышающего коэффициента
9-й разряд	0,33
10-й разряд	0,45
11-й разряд	0,60
12-й разряд	0,72

Приложение 2  
к Положению об оплате труда работников  
МКОУ «Крутихинская СОШ»

**Размеры выплат компенсационного характера и факторы,  
обуславливающие получение выплат**

**1. Выплаты компенсационного характера**

N п/п	Виды работ	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или руб.
1	2	3	4
1.	Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	учителя общеобразовательных организаций, воспитатели	3 %
2.	За работу в качестве администратора официального сайта	учителя общеобразовательных организаций	20%
3.	За работу по сопровождению обучающихся при подвозе	учителя общеобразовательных организаций, воспитатели	20%
4.	За выполнение функций классного руководителя	Учителя общеобразовательных учреждений (в том числе школ-детских садов), на которых возложены дополнительные обязанности по организации воспитательной работы в конкретном классе.	1-7 чел. -1000 рублей 8-10 чел. – 1500 рублей 11-15 чел. – 2000 рублей
5.	За проверку письменных работ обучающихся	Учителя 1-4 классов общеобразовательных школ всех типов и наименований за проверку тетрадей	8 %
		за проверку письменных работ по русскому и родному языку	8 %
		за проверку письменных работ по литературе	3 %
		за проверку письменных работ по математике	8 %
		за проверку письменных работ по иностранному языку	5 %
		за проверку письменных работ по истории, обществознанию, химии, биологии, физике, географии, ИЗО	3 %
6.	За заведование кабинетом (спортивный зал)	учителя общеобразовательных организаций	6%
7.	За заведование УОУ	учителя общеобразовательных организаций, воспитатели	8 %
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и	учителя общеобразовательных организаций, воспитатели	8 %



	спортивной работы в ОО		
10.	За работу в совмещённом классе	учителя общеобразовательных организаций, воспитатели	20 %
11.	за ремонт книг за заведование библиотекой	библиотекарь (заведующий библиотекой)	25 % 3 %
12.	текущий ремонт автобуса ненормированный рабочий день	водитель	15 % 25 %

Приложение 3  
к Положению об оплате труда  
работников МКОУ «Крутихинская СОШ»

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы  
(эффективность труда) работников общеобразовательных организаций**

*А.) Педагогические работники: учителя, воспитатель ГПД*

Показатели оценивания эффективности деятельности	Баллы	Периодичность
<p>1. Качество освоения учебных программ</p> <p>Качество знаний:</p> <p>1.1 начальные классы, литература, история, обществознание, право, география, биология:</p> <p>80-100 % - 4 балла 70-79 % - 3 балла 60-69 % - 2 балла 50-59 % - 1 балла 45-49 % - 0,5 баллов</p> <p>1.2 русский язык, математика, информатика, физика, химия, иностранный язык:</p> <p>80-100 % - 5 баллов 70-79 % - 4 балла 60-69 % - 3 балла 50-59 % - 2 балла 45-49 % - 1 балл 40-44 % - 0,5 балла</p> <p>1.3 музыка, ИЗО, ОБЖ, МХК, технология, физическая культура:</p> <p>95-100 %- 3 балла 90-94 % - 2 балла 80-89 % - 1 балл 70-79 % - 0,5 балла</p> <p>При наличии неуспевающих минусуется 1 балл.</p>	5 баллов	По итогам четверти
<p>2. Успешное прохождение ГИА - 11.</p> <p>Результаты ЕГЭ по предмету:</p> <p>- выше районного уровня - 5 баллов - на районном уровне- 3 балла</p> <p>При наличии не сдавших минусуется 1 балл за каждого ученика.</p>	5 баллов	По итогам года
<p>3. Успешное прохождение ГИА – 9.</p> <p>Результаты государственной итоговой аттестации 9-х классов (на 5 и 4):</p> <p>- более 60 %- 5 баллов - более 50% - 3 балла - более 40 % - 1 балл</p> <p>При наличии не сдавших минусуется 1 балл за</p>	5 баллов	По итогам года

каждого ученика.		
<p>4. Успешное прохождение независимой оценки качества образования: НИКО, ВПР.  Результаты независимой оценки качества образования (на 5 и 4):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 80 - 100%- 5 баллов</li> <li>- 60 – 79 % - 4 балла</li> <li>- 50-59 % - 3 балл</li> <li>- менее 50% - 2 балла</li> </ul> <p>При наличии неуспевающих минусуется 1 балл за каждого ученика.</p>	5 баллов	По мере участия
<p>5. Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, исследовательских работах, спортивных соревнованиях:</p> <p>5.1 Наличие призовых мест (район) (единовременная выплата):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 - 3 место – 3 балла (за каждого ученика)</li> <li>- участие – 1-2 чел - 1 балл, больше 2 чел. – 2 балла</li> </ul> <p>5.2 Наличие призовых мест (область) (единовременная выплата):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 - 3 место – 4 балла (за каждого ученика)</li> <li>- 4,5 место – 3 балла (за каждого ученика)</li> <li>- участие – 1-2 чел - 2 балла, больше 2 чел. – 3 балла</li> </ul> <p>5.3 Наличие призовых мест (Россия, международный) (единовременная выплата):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 - 3 место – 5 баллов (за каждого ученика)</li> <li>- 4,5 место – 3 балла (за каждого ученика)</li> <li>- участие – 1-2 чел - 1 балл, больше 2 чел. – 2 балла</li> </ul> <p>5.4. Участие в онлайн олимпиадах: 1-2 чел. – 1 балл, больше 2 чел. – 2 балла</p>	5 баллов	Ежемесячно (при наличии дипломов, грамот, сертификатов участника)
<p>6. Организация и проведение общешкольных конкурсов, тематических предметных, спортивных и воспитательных мероприятий (предметные недели, фестивали, выставки, праздники, линейки, конкурсы, соревнования, профпробы) –</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация мероприятия – 3 балла</li> <li>- оформление тематических стендов – 1 балл</li> </ul>	3 балла	Ежемесячно
<p>7. Организация и проведение индивидуальных и групповых занятий с выпускниками 9 и 11 класса</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 человек – 0,5 балла</li> </ul>	6 баллов	Ежемесячно
<p>8. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта –</p> <p>8.1. открытые уроки, мастер-классы,</p>	10 баллов	По мере участия (при наличии

<p>презентация опыта работы - 2 балла</p> <p>8.2. выступления на конференциях и семинарах, круглых столах, педагогических советах, заседаниях методических советов и объединений –школьных -2 балла, районных – 3 балла, областных – 5 баллов</p> <p>8.3. публикации - 3 балла</p>		дипломов, грамот, сертификатов участника)
<p>9. Участие педагога в конкурсах профессионального педагогического мастерства:</p> <p>9.1 участие в школьном - 3 балла, в районном – 5 балла, в областном – 8 баллов, во всероссийском – 10 баллов</p> <p>9.2 победители школьного, районного конкурса (единовременная выплата):</p> <p>1 место – 8 баллов</p> <p>2 место – 6 баллов</p> <p>3 место – 4 балла</p> <p>9.3. победители областного, всероссийского конкурса (единовременная выплата)</p> <p>1 место – 10 баллов</p> <p>2 место – 8 баллов</p> <p>3 место – 6 баллов</p> <p>9.4. Инновационная и экспериментальная деятельность – 3 балла</p>	10 баллов	По мере участия (при наличии дипломов, грамот, сертификатов участника)
10. Член комиссии на районных олимпиадах, конкурсах, конференциях.	5 баллов	По мере участия
11. Исполнение обязанностей организатора при проведении ГИА	3 балла	По мере участия
12. Исполнение обязанностей эксперта при аттестации педагогов 1чел. – 5 баллов	5 баллов	По мере участия
13. Организация работы на учебно-опытном участке	10 баллов	На период с/х работ
14. Организация работы школьной ПМПК (ведение документации)	5 баллов	По мере участия
15. За реализацию АОП с учащимися, имеющими статус умственная отсталость: 1 ч – 1 б, 2 ч – 2 б, 3 ч – 3 б, 5 ч – 5 б, 10 ч – 10 б	10 баллов	Ежемесячно
Всего по критериям:	92 балла	

*Б) Заместители директора по УВР, ВР*

Показатели оценивания эффективности деятельности	Баллы	Периодичность
1. Участие в инновационной, опытно - экспериментальной работе и тиражирование своего опыта (конференция, мастер-класс, выступление на конференциях, педагогических чтениях, семинарах и т.д.) –	5 баллов	Ежемесячно

2. Организация и проведение мероприятий, повышающие авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности (день открытых дверей, публичный доклад, социально-значимые мероприятия) – - организация мероприятия - 5 баллов - участие в организации мероприятия- 3 балла	5 баллов	По итогам четверти
3. Участие в школьных(16), районных(36), областных(56) конкурсах, соревнованиях, проектах	5 баллов	Ежемесячно (при наличии дипломов, грамот, сертификатов участника)
Всего по критериям -	15 баллов	

### *В) Социальный педагог*

Показатели оценивания эффективности деятельности	Баллы	Периодичность
1. Участие в инновационной, опытно - экспериментальной работе и тиражирование своего опыта (конференция, мастер-класс, выступление на конференциях, педагогических чтениях, семинарах и т.д.) –	5 баллов	Ежемесячно
2. Организация и проведение мероприятий, повышающие авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности (день открытых дверей, публичный доклад, социально-значимые мероприятия) – - организация мероприятия - 5 баллов - участие в организации мероприятия- 3 балла	5 баллов	По итогам четверти
3. Участие в школьных(16), районных(36), областных(56) конкурсах, соревнованиях, проектах	5 баллов	Ежемесячно (при наличии дипломов, грамот, сертификатов участника)
Всего по критериям -	15 баллов	

### *Г) Библиотекарь*

Показатели оценивания эффективности деятельности	Баллы	Периодичность
1. Положительная динамика читательской активности обучающихся (охват обучающихся). –	5 баллов	По итогам четверти
2. Участие в школьных(16), сельских(26) и районных(36), областных (56) мероприятиях.	5 баллов	Ежемесячно (при наличии дипломов, грамот,

		сертификатов участника)
3. Организация и проведение мероприятий, повышающие авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности (день открытых дверей, публичный доклад, социально-значимые мероприятия) – - организация мероприятия - 5 баллов - участие в организации мероприятия- 3 балла-	5 баллов	По итогам четверти
Всего по критериям -	15 баллов	

**Д) Завхоз**

Критерии		Баллы	Периодичность
1. Организация выполнения требований по охране труда и отсутствие травматизма	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов; за каждое замечание (-1) балл	5 баллов	1 раз в квартал
2. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов; за каждое замечание (-1) балл	5 баллов	1 раз в квартал
3. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов; за каждое замечание (-1) балл	5 баллов	1 раз в квартал
4. Отсутствие замечаний по подготовке и проведению отчетности	За каждое замечание (- 1) балл	5 баллов	1 раз в квартал
Всего по критериям -		20 баллов	

**Е) Повар**

Показатели	Критерии	Баллы	Периодичность
<b>Позитивные результаты деятельности и Признание высокого профессионализма</b>	Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогов, родителей и учащихся (за каждое замечание (-1) балл)	10 баллов	ежемесячно
	<b>ИТОГО баллов</b>	<b>10</b>	

**Ж) Кухонный работник**

Показатели	Критерии	Баллы	Периодичность
<b>Позитивные результаты деятельности и.</b>	Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогов, родителей и учащихся (за каждое замечание (-1) балл)	10 баллов	Ежемесячно

<b>Признание высокого профессионал изма</b>			
	<b>ИТОГО баллов</b>	<b>10</b>	

3) *Водитель*

<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность</b>
<b>Позитивные результаты деятельност и. Признание высокого профессионал изма</b>	Отсутствие замечаний по подготовке и проведению отчетности (за каждое замечание (-1) балл)	5 баллов	1 раз в квартал
	Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогов, родителей и учащихся (за каждое замечание (-1) балл)	5 баллов	1 раз в квартал
	Отсутствие ДТП	5 баллов	1 раз в квартал
<b>ИТОГО баллов</b>		<b>15</b>	

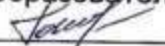
Приложение 4  
к Положению об оплате труда  
работников МКОУ «Крутихинская СОШ»

Настоящим Положением об оплате труда работников учреждения, предусматривается установление следующих повышающих коэффициентов к должностному окладу работников:

Наименование должности	Повышающий коэффициент			
	Персональный	За выполнение ответственных работ	Классность	За выслугу лет
Библиотекарь				0,3
Водитель	1,6	0,6	0,25	



Приложение 5  
к Положению об оплате труда  
работников МКОУ «Крутихинская СОШ»

Согласовано.  
« 11 » января 2021 г.  
Представитель трудового коллектива  
МКОУ «Крутихинская средняя  
общеобразовательная школа»  
 Топорищева Л.А.

Утверждаю.  
Директора школы   
Межина Н.А.  
Приказ № 01/1 от 11 января 2021 года



Настоящим Положением об оплате труда работников учреждения, предусматривается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам (основание: Постановление Правительства РФ от 4 апреля 2020 г. N 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования») в сумме 5000,00 (пять тысяч рублей) не зависимо от количества обучающихся в классе.

**ИЗМЕНЕНИЯ с 1 января 2021 года**

**В ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников  
МКОУ «Крутихинская средняя общеобразовательная школа»**

В Приложение 4 к Положению об оплате труда работников МКОУ «Крутихинская СОШ»


Настоящим Положением об оплате труда работников учреждения, предусматривается установление следующих повышающих коэффициентов к должностному окладу работников:

Наименование должности	Повышающий коэффициент			
	Персональный	За выполнение ответственных работ	Классность	За выслугу лет
Водитель	1,8	0,6	0,25	

Принято на заседании общего собрания  
работников МКОУ «Крутихинская средняя  
общеобразовательная школа»

27 августа 2020 года протокол № 3

Представитель трудового коллектива

 Топорищева Л.А.

« 31 » августа 2020 года

Утверждаю.

Директора школы



Межина Н.А.

мп

Приказ № 73 от 31 августа 2020 года

**Положение  
об оплате труда работников  
Крутихинского детского сада – структурного подразделения  
МКОУ «Крутихинская СОШ»**

**Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Крутихинский детский сад – с/п МКОУ «Крутихинская СОШ» (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Далматовского района, утвержденного постановлением администрации Далматовского района, и других нормативных правовых актов Российской Федерации, Курганской области, правовых актов Далматовского района, регулирующих вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников, и определяет порядок и условия оплаты труда работников Крутихинский детский сад – с/п МКОУ «Крутихинская СОШ» (далее – детский сад).

2. Условия оплаты труда работников детского сада 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 детского сада, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатные расписания, тарификационные списки детского сада.

5. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников детского сада 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.

Порядок и условия оплаты труда в детском саду по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии Положением об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих Управления по делам образования, культуры, молодежи и спорта администрации Далматовского района.

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), работающих в детском саду по общеотраслевым должностям служащих и рабочих приводятся в *приложении 1* к настоящему Положению.

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

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются директором школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются приказом директора школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

$$P_v = T_c(o) * PK_{\text{эф}}$$

$P_v$  - размер выплат;

$T_c(o)$  - тарифная ставка, оклад (должностной оклад);

$PK_{\text{эф}}$  - 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. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности устанавливается в размере 0,25 к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работников детского сада, работающих и проживающих в сельской местности:

№ п/п	Наименование должности
1	Старший воспитатель
2	Заведующий складом, хозяйством
3	Музыкальный руководитель
4	Воспитатель

8. Оплата труда работников детского сада, 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.

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

10. Заработная плата работника детского сада 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 детским садом по согласованию с представителем трудового коллектива в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда. Заработная плата работника детского сада предельными размерами не ограничивается.

11. Руководитель МКОУ «Крутихинская СОШ» (далее – директор школы) несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

## Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, РАБОТНИКОВ УЧЕБНО- ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

12. 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 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

13. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда педагогических работников за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Тарифная ставка педагогическим работникам образовательных организаций устанавливается за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее именуется - приказ Минобрнауки № 1601).

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

14. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

15. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Далматовского района, утвержденным постановлением администрации Далматовского района и приводятся в *приложении 1* к настоящему Положению.

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 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).

16. Настоящим Положением предусматривается установление педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

В случаях, когда работникам детского сада 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.

17. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов в порядке, установленном локальным нормативным актом МКОУ.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3,0.

18. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала детского сада устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV Положения.

Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V Положения и иные выплаты, предусмотренные разделом VI Положения.

### **Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

19. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

Почасовая оплата труда педагогических работников детского сада применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других учреждений.

20. 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.

21. 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.

22. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из минимального размера тарифной ставки согласно приложению 1 к Положению с учетом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления.

### **Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

23. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам детского сада при наличии оснований для их выплаты.

24. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курганской области и правовым актом муниципального образования, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

25. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику

производится на основании приказа директора школы.

26. Работникам детского сада, при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на 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, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с заведованием учебными кабинетами, руководством методическими объединениями и другими видами дополнительной работы), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

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

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

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере от 0,04 до 0,24 оклада (должностного оклада). Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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

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

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 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.

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

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

32. 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.

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, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в Курганской области применяется в размере 0,15 к общей сумме начисленной заработной платы.

Работникам, месячная заработная плата которых составляет минимальный размер оплаты труда (МРОТ), коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на МРОТ.

34. Выплаты 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, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с заведованием учебными кабинетами, руководством методическими объединениями и другими видами дополнительной работы), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных, предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными правовыми актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты педагогическим работникам за работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, а именно выплаты за заведование учебно-консультационными пунктами, кабинетами, руководство цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере с учетом учебной нагрузки педагогических работников в локальных нормативных актах и конкретизируются непосредственно трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с обязательным указанием содержания дополнительной работы, условий и срока ее выполнения, размера оплаты в трудовых договорах.

35. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов приведены в *Приложении 2* к положению.

## **Раздел V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.**

36. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

37. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

В детском саду предусмотрены следующие виды стимулирующих выплат:



- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях, за работу с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья, за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея), за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, за выполнение особо важных и ответственных работ);

- выплаты за качество выполняемых работ (за положительную динамику результатов образовательной деятельности с воспитанниками, за наличие квалификационной категории);

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

- выплаты, учитывающие особенности деятельности детского сада и отдельных категорий работников (за работу в психолого-медико-педагогической комиссии, логопедических пунктах);

- за наставничество (работу с молодыми педагогами) и др.

38. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, приведены в *приложении 3* к настоящему Положению.

39. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

40. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется комиссией по распределению стимулирующего фонда заработной платы. Состав комиссии утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с представителем трудового коллектива, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний, закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представителя трудового коллектива.

## **Раздел VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.**

41. Работникам образовательной организации может быть установлена доплата до минимального размера оплаты труда как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным Федеральным законом от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (ред. от 27.12.2019 г № 463-ФЗ) (далее - минимальный размер оплаты труда), и месячной заработной платой работника с учетом всех выплат компенсационного (за исключением оплаты сверхурочных часов, работы в ночное время, совмещения, работы в нерабочие праздничные дни, уральского коэффициента) и стимулирующего характера.

42. Доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается ежемесячно, в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени на основании приказа директора школы работникам, заработная плата которых, с учетом всех выплат компенсационного (за исключением оплаты сверхурочных часов, работы в ночное время, совмещения, работы в нерабочие праздничные дни, уральского коэффициента) и стимулирующего характера, ниже минимального размера оплаты труда.

**РАЗМЕРЫ**  
**тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым**  
**должностям работников учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, базового оклада	Для работников, имеющих среднее профессиональное образование	Для работников, имеющих высшее профессиональное образование
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень			
Младший воспитатель	6614	6777	7455

**РАЗМЕРЫ**  
**тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым**  
**должностям педагогических работников**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должного оклада)	Для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование				Для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование			
		Без предъявления требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Без предъявления требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
1 квалификационный уровень									
Музыкальный руководитель	7426	7797	8421	8910	10025	8539	8910	9655	10770

3 квалификационный уровень									
Воспитатель	7728	8113	8762	9463	10434	8889	9272	10046	11206

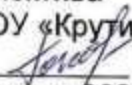
**РАЗМЕРЫ  
окладов работников, осуществляющих профессиональную  
деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих**

№ п/п	Разряд работ	Размер оклада, рублей
1.	1-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2338
2.	2-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2571
3.	3-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2689
4.	4-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2923
5.	5-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3273
6.	6-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3506
7.	7-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3624
8.	8-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3740

Приложение 2  
к Положению об оплате  
труда работников

**Выплаты компенсационного характера**

N п/п	Виды работ	Наименование должностей	Размер доплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3	4
1.	За содержание игровых участков	Воспитатели	15 %
2.	Заведование музыкальным залом	Музыкальный руководитель	5 %
3.	Организация работы по ГО и ЧС	Воспитатель	15 %
4	За ведение электронного детского сада	Музыкальный руководитель	10 %
5	За работу с сайтом ОО	Старший воспитатель	15 %
6.	За подготовку, обработку и систематизацию конкурсных материалов	Старший воспитатель	15 %
7.	Организация работы по ведению секций, студий, клубов: - за организацию работы клуба «Здоровячок»; - за организацию работы клуба «Самоделкин»; - за организацию работы Консультативного пункта	Воспитатель Воспитатель Музыкальный руководитель	15 % 15 % 15 %
8	За работу в ночное время	сторож	35 %
9	За вредность	Повар Помощник повара	12% 12%

СОГЛАСОВАНО  
представитель трудового  
коллектива  
МКОУ «Крутихинская СОШ»  
 Л.А. Топорищева  
«17» мая 2021 г

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
МКОУ «Крутихинская СОШ»  
Н.А. Межина



**Соглашение по охране труда  
МКОУ «Крутихинская средняя общеобразовательная школа»  
Далматовского района Курганской области на 2021-2024 гг.**

Работодатель в лице директора МКОУ «Крутихинская средняя общеобразовательная школа» Межиной Натальи Анатольевны, действующего на основании Устава, и представитель трудового коллектива МКОУ «Крутихинская СОШ» Топорищева Людмила Алексеевна, составили настоящее соглашение о нижеследующем:

**1. Общие положения.**

Данное Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МКОУ «Крутихинская СОШ».

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

Данное Соглашение вступает в силу со дня его подписания представителями сторон; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с трудовым коллективом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно руководителем МКОУ «Крутихинская СОШ» и Представителем трудового коллектива. При осуществлении контроля руководство школы (далее – администрация) обязаны предоставить всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

**2. Задачи сторон соглашения**

На стороны возлагаются следующие основные задачи:

2.1. Разработка на основе предложений сторон программы совместных действий администрации, представителя трудового коллектива по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.2. Рассмотрение предложений по разработке организационно - технических и санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки проекта соответствующего раздела коллективного договора и соглашения по охране труда.

2.3. Анализ существующего состояния условий и охраны труда в школе, подготовка соответствующих предложений в пределах своей компетенции по решению проблем по охране труда.

2.4. Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средств индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

**3. Функции соглашения**

Соглашение определяет функции сторон, для их выполнения поставлены определенные задачи и возложены на обе стороны:

3.1. Рассмотрение предложений администрации школы и представителя трудового коллектива, а также работников школы по созданию здоровых и безопасных условий труда и выработка рекомендаций, отвечающих требованиям жизни и здоровья учащихся и работников в процессе трудовой, учебной и воспитательной деятельности.

3.2. Рассмотрение результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах, в учреждении; участие в проведении обследований по обращениям работников и выработка в необходимых случаях рекомендаций по устранению выявленных нарушений.

- 3.3. Изучение причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых мероприятий по условиям и охране труда, подготовка информационно-аналитических материалов о фактическом состоянии охраны труда в ОУ.
- 3.4. Содействие администрации школы во внедрении более совершенных технологий и новой техники при осуществлении работ по основным видам деятельности учреждения и вспомогательных работ.
- 3.5. Изучение состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно – гигиенических устройств, обеспечения работников ОУ специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, предоставление лечебно-профилактического питания.
- 3.6. Оказание содействия администрации школы в организации обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, проведении своевременного и качественного инструктажа работников по безопасности труда.
- 3.7. Участие в работе по пропаганде охраны труда в учреждении, повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда.

#### 4. Права сторон

Для осуществления возложенных функций сторонам Соглашения предоставлены следующие права:

- 4.1. Собирать и предоставлять информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличие опасных и вредных производственных факторов.
- 4.2. Заслушивать на своих заседаниях сообщения администрации школы (ее представителей) по вопросам выполнения ими обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и соблюдения гарантий права работников на охрану труда.
- 4.3. Участвовать в работе по формированию мероприятий коллективного договора или соглашения по охране труда по вопросам, находящимся в их компетенции.
- 4.4. Вносить предложения администрации школы о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушения требований норм, правил и инструкций по охране труда.
- 4.5. Вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников трудового коллектива за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда в школе.
- 4.6. Стороны вправе требовать исполнения своих решений, норм, правил безопасности труда от администрации и работников школы.

#### 5. Улучшение условий охраны труда

Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- распределение функциональных обязанностей и ответственность руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
- оценку состояния условий труда на рабочих местах;
- своевременное рассмотрение несчастных случаев;
- основные мероприятия по охране труда предусматриваются соглашением, прилагаемым к договору.

5.1. Работодатель обеспечивает в целях охраны здоровья работников:

- Соблюдение санитарно - гигиенических требований, температурного, воздушного, светового и водного режимов;
- Снабжение учебных помещений необходимым инвентарем и моющими средствами;
- Создание условий для отдыха и организации оздоровительно-спортивной работы.

5.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством о труде и охране труда обязан:

- Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда.
- Обеспечить организацию надлежащего санитарно-бытового обслуживания работников.
- Обеспечить режим труда и отдыха работников, установленный законодательством.
- Обеспечить обучение, инструктаж работников и проверку знаний работниками норм, правил и инструкций по охране труда.
- Информировать работников о состоянии условий и охраны на рабочих местах, о существующем риске повреждения и полагающихся работникам средствам индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

- Обеспечивать работников средствами коллективной и индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами за счёт средств работодателя.
- Обеспечить необходимые меры по сохранению жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе надлежащие меры по оказанию первой помощи пострадавшим.
- Проводить специальную оценку условий труда.
- Осуществлять обязательное социальное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, а так же от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- Обеспечить беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля и общественного контроля для проведения проверок состояния охраны труда, а так же для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- Возмещать вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.
- Производить запись в трудовую книжку или в сведения о трудовой деятельности о наименовании профессии или должности в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником (ЕТКС) или тарифно-квалификационным справочником должностей работников (руководителей, специалистов, рабочих и служащих).
- Работодатель несёт ответственность за не обеспечение работников здоровых и безопасных условий труда в установленном законодательством порядке.

5.3. Работники в соответствии с действующим законодательством о труде и охране труда обязаны:

- Работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, бережно относиться к имуществу учреждения.
- Соблюдать требования охраны труда.
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.
- Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о появлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Взаимные обязательства администрации и представителя трудового коллектива:

- Осуществлять административно-общественный контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах;
- Для обеспечения материального и морального стимулирования работников трудового коллектива за работу без травм и аварий выделять: фонд материального поощрения, награждать почетными грамотами, своевременно обновлять и дополнять новыми информационными материалами стенды по охране труда;
- Регулярно выносить на рассмотрение трудового коллектива вопросы состояния охраны труда, обсуждать случаи нарушения требований техники безопасности со стороны работников школы.

## 6. Действие соглашения

- 6.1. Настоящее соглашение заключено сроком на три года.
- 6.2. Контроль за выполнением Соглашения определяются сторонами совместно.
- 6.3. Соглашение распространяется на работников, работодателя.

## 7. Перечень мероприятий соглашения по охране труда на период 2021-2024 гг.

МКОУ «Крутихинская средняя общеобразовательная школа»

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учёта	Количество	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность	
							Количество работающих, которым улучшены условия труда	
							всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>1. Организационные мероприятия</b>								
1	Оценка условий труда рабочих мест	Шт.	31	31000	2021-2024	директор		
2	Обучение и проверка знаний по охране труда	чел.	31		Август 2021-2023	директор		
3	Разработка, утверждение и размножение инструкций по ОТ, отдельно по видам работ и по профессиям	Шт.	31		Обновление по мере необходимости 2021-2024 гг.	директор		
4	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	кол-во раз	3 раза в год		1 декада марта 3 декада августа 2 декада декабря	Комиссия ОУ, завхоз		
5	Организация и проведение административно-общественного контроля по ОТ				1 раз в квартал	Директор, представитель трудового коллектива		
6	Разработка приказов по ОТ				Ежегодно	Директор		
7	Составление и соблюдение графика отпусков				Ежегодно	Директор		
<b>2. Технические мероприятия</b>								
1	Улучшение материально-технического оснащения для реализации ФГОС				По мере финансирования	Директор		
2	Обновление осветительной арматуры, искусственного освещения. Закупка и замена энергосберегающих ламп	шт		10000	2021-2024 гг по мере необходимости	Завхоз		
3	Косметический ремонт помещений			В пределах выделен	Ежегодно	Завхоз		



				ного финанси рования				
4	Проведение замеров сопротивления защитного заземления и изоляции электроприборов				Ежегодно	Завхоз		
3. Лечебно- профилактические и санитарно – бытовые мероприятия								
1	Предварительные и периодические медицинские осмотры, флюорографическое обследование работников	кол-во раз	1		в течение учебного года	Директор	31	23
2	Обновление содержание мед.аптечек	шт	8	2400	Ежегодно	Завхоз		
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты								
1	Выдача спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты	чел.	11	В пределах выделенного финансирования	в течение года	Завхоз	11	6
2	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами.	чел.	11	В пределах выделенного финансирования	в течение года	Завхоз	11	6
5. Мероприятия по пожарной безопасности								
1	Разработка новых и обновление имеющихся инструкций и планов-схем эвакуации людей на случай возникновения пожара в каждом кабинете и на этажах.	кол-во раз	1		Август 2021- 2024 гг	Директор Завхоз, зав. кабинета ми		
2	Обеспечение школы первичными средствами пожаротушения (песок, огнетушители и др.)				Ежегодное обновление	Завхоз		
3	Организация обучения работающих и обучающихся мерам пожарной безопасности, проведение тренировок по эвакуации всего персонала.				в течение учебного года	Администрация		
4	Содержание запасных эвакуационных выходов в чистоте и свободном доступе к ним				постоянно	Завхоз		
5	Поддерживать в исправном состоянии пожарно-охранную сигнализацию.				постоянно	Завхоз		

**7.1. Перечень мероприятий соглашения по охране труда на период 2021-2024 гг.  
Крутихинский детский сад –  
структурное подразделение МКОУ «Крутихинская СОШ»**

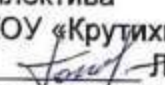
Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учёта	Количество	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность	
							Количество работающих, которым улучшены условия труда	
							всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>1. Организационные мероприятия</b>								
1	Оценка условий труда рабочих мест	Шт.	13	13000	Август 2023	директор		
2	Обучение и проверка знаний по охране труда	чел.	3	4500	Июнь 2023	директор		
3	Разработка, утверждение и размножение инструкций по ОТ, отдельно по видам работ и по профессиям	Шт.	32		Обновление по мере необходимости 2021-2024 гг.	директор		
4	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	кол-во раз	3 раза в год		1 декада марта 3 декада августа 2 декада октября	Комиссия ОУ, завхоз		
5	Организация и проведение административно-общественного контроля по ОТ				1 раз в квартал	Директор, председатель ПК		
	Разработка приказов по ОТ				Ежегодно	Директор		
	Составление и соблюдение графика отпусков				Ежегодно	Директор		
<b>2. Технические мероприятия</b>								
1	Улучшение материально-технического оснащения для реализации ФГОС				По мере финансирования	Директор, старший воспитатель, Завхоз		
2	Обновление осветительной арматуры, искусственного	шт	10	600	2021-2024гг по мере необходимости	Завхоз		

	освещения. Закупка и замена энергосберегающих ламп							
3	Косметический ремонт помещений			В пределах выделенного финансирования	Ежегодно	Завхоз		
4	Проведение замеров сопротивления защитного заземления и изоляции электроприборов				Ежегодно Июль 2021-2024	завхоз		
3. Лечебно- профилактические и санитарно – бытовые мероприятия								
1	Предварительные и периодические медицинские осмотры, флюорографическое обследование работников	кол-во раз	1		в течение учебного года	Директор	14	12
2	Обновление содержание мед. аптечек	шт	8	2000	Август 2021-2024	Завхоз		
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты								
1	Выдача спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты	чел.	9	В пределах выделенного финансирования	в течение года	Завхоз	9	7
2	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезжиривающим и средствами в соответствии с установленными нормами.	чел.	6	В пределах выделенного финансирования	в течение года	Завхоз	6	6
5. Мероприятия по пожарной безопасности								
1	Разработка новых и обновление имеющихся инструкций и планов-схем эвакуации людей на случай	кол-во раз	1		август 2021 -2024 гг	Старший воспитатель Завхоз,		

	возникновения пожара на каждом этаже.							
2	Обеспечение детского сада первичными средствами пожаротушения (песок, огнетушители и др.)				Ежегодное обновление, по графику	Завхоз		
3	Организация обучения сотрудников и воспитанников мерам пожарной безопасности, проведение тренировок по эвакуации всего персонала.				в течение учебного года	Старший воспитатель		
4	Содержание запасных эвакуационных выходов в чистоте и свободном доступе к ним				постоянно	Завхоз		
5	Поддерживать в исправном состоянии пожарно-охранную сигнализацию.				постоянно	Завхоз		

Приложение № 3 к коллективному договору

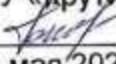
СОГЛАСОВАНО  
представитель трудового  
коллектива  
МКОУ «Крутихинская СОШ»  
 Л.А. Топорищева  
«17» мая 2021 г

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
МКОУ «Крутихинская СОШ»  
 Н.А. Межина  
«17» мая 2021 г  


**Перечень профессий и должностей, требующих обязательного  
медицинского осмотра**

Профессия (должность)	Частота прохождения медосмотра
1. Директор, заместитель директора по УВР, ВР	1 раз в год
2. Учитель, воспитатель, социальный педагог	1 раз в год
3. Работники столовой (повар, кухонный рабочий)	1 раз в год
4. Завхоз	1 раз в год
5. Библиотекарь	1 раз в год
6. Водитель	1 раз в год
7. Уборщик служебных помещений	1 раз в год
8. Сторож	1 раз в год
9. Секретарь	1 раз в год
10. Оператор газовой котельной	1 раз в год
11. Кладовщик	1 раз в год

СОГЛАСОВАНО  
 представитель трудового  
 коллектива  
 МКОУ «Крутихинская СОШ»  
 Л.А. Топорищева  
 «17» мая 2021 г

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
 МКОУ «Крутихинская СОШ»  
 Н.А. Межина  
 «17» мая 2021 г

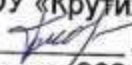


**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства**

№ п/п	Наименование профессии работника	Наименование смывающего и обезвреживающего средства	Норма выдачи в месяц
1	2	4	5
1	Кухонный рабочий, повар	1. Средство для мытья посуды. 2. Дезинфицирующее средство 3. Пищевая сода. 4. Мыло туалетное	500 мл 500 мл 200г 200г
2	Завхоз, библиотекарь, водитель, уборщик служебных помещений, кладовщик	1. Мыло туалетное или моющие жидкие средства	200 г 250 мл

Приложение № 5 к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
представитель трудового  
коллектива  
МКОУ «Крутихинская СОШ»  
 Л.А. Топорищева  
«17» мая 2021 г

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
МКОУ «Крутихинская СОШ»  
Н.А. Межина  
«17» мая 2021 г  
М.П.  


**ПЕРЕЧЕНЬ**

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

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год
1	2	3	4
1	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих загрязнений Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые Фартук из полимерных материалов с нагрудником При работе в овощехранилищах дополнительно: Жилет утепленный Валенки с резиновым низом	1 до износа 6 пар 2  1 по поясам
2	Повар	Костюм для защиты от общих загрязнений Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 2 до износа
3	Завхоз, кладовщик	Халат от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар
4	Сторож	Костюм для защиты от общих загрязнений Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 1 пара 12 пар
5	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих загрязнений Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые	1 6 пар 12 пар
6	Водитель	Костюм для защиты от общих загрязнений Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 12 пар дежурные 1
7	Библиотекарь	Халат от общих производственных загрязнений	1



Учитель по МКОУ  
Д.А.С. - Кургальская СОШ  
Н.А. Мезина

**Штатное расписание  
по МКОУ "Кургальнская средняя общеобразовательная школа"  
на 1 января 2021 года**

Наименование должности	Разряд	Ставка в месяц	За работу в должности	Персональный коэффициент	Сумма	Компенсационные выплаты				Доплата до МРОТ	Месячный фонд
						Ежемесячное денежное вознаграждение в за классное руководство	за ненормированный рабочий день	прочие компенсационные выплаты	за работу в ночное время		
<b>Областной бюджет</b>											
Директор		х 1	25 164,00					3019,68		4 227,68	32 411,23
Зам. директора по УВР		х 1	17 614,80							2 642,22	20 257,02
Зам. директора по ВР		х 0,5	9 668,14							1 453,22	11 141,36
Социальный педагог		х 0,5	6 155,63	0,04	246,23					960,28	7 362,14
Учитель		х 18,61	253 702,21							51 097,00	391 744,14
Воспитатель		х 0,5	6 237,91	0,18	359,23					969,57	7 566,71
Библиотекарь		х 0,5	5 037,50							926,25	7 365,40
Водитель	11	х 1	13 651,00				935,00			2 272,05	17 419,05
Секретарь	4	х 0,5	1 481,50							219,23	5 674,67
<b>Итого:</b>	<b>х</b>	<b>24,11</b>	<b>359 712,69</b>	<b>0,23</b>	<b>605,46</b>	<b>50 000,00</b>	<b>935,00</b>	<b>41 603,05</b>	<b>0,00</b>	<b>64 787,43</b>	<b>502 632,43</b>
Стимулирующие (премиальные) выплаты на под. работников без внешних совместителей - 12000,00+1600,00 (районный коэффициент)											
<b>Районный бюджет</b>											
Завхоз	4	х 0,5	1 926,08							274,03	5 254,49
Кладовщик	2	х 0,5	1 285,50							192,83	5 677,07
Повар	3	х 1	2 680,00							403,35	11 618,45
Кухонный рабочий	2	х 1	2 071,00							385,66	11 754,15
Оператор газ. котельной	5	х 4	13 092,00						4582,2	2 651,13	36 517,88
Уборщица	1	х 4	9 352,00							1 402,60	48 068,40
Сторож	2	х 2,5	6 427,50							1 301,57	26 798,30
<b>Итого:</b>	<b>х</b>	<b>13,50</b>	<b>37 243,88</b>			<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>6 831,83</b>	<b>6 611,95</b>	<b>147 908,74</b>
<b>Всего:</b>	<b>х</b>	<b>37,61</b>	<b>375 956,57</b>	<b>0,23</b>	<b>605,46</b>	<b>50 000,00</b>	<b>935,00</b>	<b>41 603,05</b>	<b>6 831,83</b>	<b>71 399,79</b>	<b>153 837,56</b>

Экономист: *Е.Н. Кузьмина*  
Е.Н. Кузьмина