

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С.ПРИМАЛКИНСКОГО»

НА 2022 – 2025 годы

От работодателя:

И.о. Директора
МКОУ «СОШ с.Прималкинского»

(Шкуратова И.В.)

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

(Дудка Г.Н.)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в ГКУ «
Республиканский центр труда, занятости и социальной защиты населения» -
филиал по т.о. Прохладный и Прохладненскому району

Регистрационный № 47 от « 09 » 08 2022г.

Гл. инспектор Н.А. Газанфарова

СОГЛАСОВАНО:

Юрист МКУ «Управление образования местной администрации Прохладненского
муниципального района КБР

« » 2022г.

СОГЛАСОВАНО:

И.о. председателя Прохладненской организации Профсоюза работников образования и
науки РФ

(Феоктистова А.В.)

2022г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор между работодателем в лице директора МКОУ «СОШ с. Прималкинского» и работниками образовательного учреждения в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель – Дудка Г.Н.), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «Об образовании в РФ» и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно – бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МКОУ «СОШ с.Прималкинского», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив образовательного учреждения признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников образовательного учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. С учетом финансово –экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами. Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в решении этих вопросов.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем организации и выборным органом первичной профсоюзной

организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним колдоговором.

1.7. Контроль за ходом коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий колдоговора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2022-2025гг.

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

Заклучившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

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

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

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.18. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.2. 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.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ.

По инициативе работодателя производится изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов - комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

2.2.8. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

2.2.9. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца.

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.2.12. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178,180 ТК РФ).

2.2.13. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения: сохранения очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения; услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другими дополнительными гарантиями).

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

2.2.15. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

2.2.16. С учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации определить формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

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

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

2.2.19. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать 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).

2.2.20. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

2.2.21. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием).

2.2.22. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.23. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по ст.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.24. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.2.25. В связи с принятием нового Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), повышением уровня квалификационных требований по ряду должностей, расценивать необходимость дополнительной профессиональной подготовки работника как условие выполнения работниками определенного вида деятельности, в связи с чем повышение квалификации работника проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2.26. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, отпуске по уходу за ребенком, учебном отпуске;

- лиц моложе 18 лет;

- женщин, имеющих детей до трех лет;

- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

- одновременно двух работников из одной семьи.

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза.

2.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

III. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Начало работы 1 смены 8-00, второй смены 13-20.

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

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

3.4. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- 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.

3.6. 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, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, 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, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

3.7. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

Утвердить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, который является приложением к коллективному договору.

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

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

Без согласия работников допускается привлечение без их согласия в случаях, определенных частью третьей ст.113 ТК РФ.

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

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

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст.60, 97, 99 ТК РФ.

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

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.

3.10. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

3.11. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

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

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

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

3.13. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда 7 дней;
- за особый характер работы 5 дней;
- водителям школьных автобусов- 12 дней.

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

3.16. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) Уставом учреждения (п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании», ст.335 ТК РФ).

3.17. Стороны договорились о предоставлении дополнительного отпуска без сохранения заработной платы:

- зав производством, поварам и кух. рабочим- 7 календарных дней и доплата не менее 4%;
- бракосочетание детей – 3 дня;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 6 календарных дней;
- работнику, работающему без больничных листов – 3 календарных дня;
- главному бухгалтеру, бухгалтеру за ненормированный рабочий день в зависимости от стажа работы в данном учреждении:

3.18. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.19. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 ТК РФ следующим работникам:

- в связи с переездом на новое место жительства- 2 дня;
- при праздновании свадьбы детей – 5 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- при отсутствии в течении учебного года дней нетрудоспособности- 3 дня в каникулярное время
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания связанного с прохождением военной службы – до 6 календарных дней в году;
- по семейным обстоятельствам – до одного месяца.

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

3.21. Педагогические работники могут привлекаться к дежурству по учреждению с их согласия. Дежурство осуществляется согласно графика, утвержденного приказом директора. Работники, привлекаемые к дежурству должны быть ознакомлены с приказом под роспись.

3.22. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

-предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

-осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

-вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

-осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;

3.23. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников МКОУ «СОШ с.Прималкинского» (приложение №2).

4.2. Размер заработной платы работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемый в соответствии с новой системой оплаты труда не может быть меньше размера заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждения, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, а также не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.3.Размер оклада, повышающего коэффициента, компенсационных выплат, персонального коэффициента определяются руководителем учреждения в соответствии со штатным расписанием, с учётом сложности и объёма выполняемой работы и устанавливаются трудовым договором.

4.4. Оплата труда учителей, директора, заместителей директора и главного бухгалтера производится в соответствии с « Положением об оплате труда ».

4.5.Оплата труда других категорий работников учреждения в т.ч дошкольных групп производится в соответствии с Положением об оплате труда работников МКОУ «СОШ с.Прималкинского».

4.6. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается МУ «Управление образованием местной администрации Прохладненского муниципального района КБР».

4.7. Стимулирование работников учреждения производится в соответствии с Положением «О выплатах из стимулирующей части ФОТ работникам МКОУ «СОШ с.Прималкинского» (Положение об оплате труда работников).

4.8. Оплата педагогическим работникам за проверку тетрадей, осуществление функций классного руководителя по ведению нормативной документации, часы индивидуальных занятий с учащимися, подготовку учащихся к олимпиадам и некоторые другие виды работы производится на основании Положения об оплате педагогическим работникам МКОУ «СОШ с.Прималкинского» за часы неаудиторной занятости (приложение №2 к

Положению об оплате труда работников).

4.9. Доплаты за работу во вредных условиях труда, за наличие почётных званий, государственных наград и другие виды работ установление коэффициентов за приоритетность предмета и квалификационную категорию производится в соответствии с Положением о выплатах из специальной части фонда оплаты труда работникам МКОУ «СОШ с.Прималкинского» (приложение №3).

4.10 заработная плата за первую половину месяца выплачивается в установленный день с 16-го по 30-е (31-е) число текущего периода, за вторую половину — с 1-го по 15-е число следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями начисление заработной платы производится накануне этих дней (ст. 136 ТК РФ).

Выплата заработной платы производится в денежной форме, путём безналичного расчёта перечислением на банковскую карту или сберегательную книжку работника.

В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, оговорённых в статье 142 ТК РФ.

Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, несёт ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работникам, уходящим в отпуск, отпускные и заработная плата выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска (статья 136 ТК РФ).

4.11. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.12. Наполняемость классов (групп), утверждаемая приказом по учреждению в январе и сентябре является предельной нормой для оплаты за часы аудиторной занятости в соответствии с Положением об оплате труда работников.

4.13. Работодатель обязуется:

- возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.
- Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, соглашения между Прохладненской региональной организацией профсоюза работников народного образования и науки, районным советом работодателей образовательных учреждений и МУ «Управление образованием местной администрации Прохладненского муниципального района КБР заработную плату в полном размере.

4.14. Ответственность за своевременность и правильность определения

размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

V. «Охрана труда и здоровья»

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 216 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме – 0,02 % от фонда оплаты труда.

5.3. Провести 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 (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

5.4. 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.

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

5.6. 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 № 4).

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

5.8. 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. 216.1 ТК РФ).

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

5.10. 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.

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

5.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 214 ТК РФ).

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

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

5.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению

5.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.17. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований).

5.18. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

5.19. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

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

Права и обязанности профкома:

В соответствии со ст. 370 ТК РФ профсоюз имеет право в процессе применения трудового законодательства на:

5.21. Осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства работодателем и его представителями;

5.22. Осуществление контроля за охраной труда работодателем и его представителями;

5.23. Представление мотивированного мнения при расторжении трудового договора по инициативе работодателя;

5.24. Направление работодателю представлений об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и законодательства об охране труда;

5.25. Осуществление проверок состояния условий и охраны труда, выполнение обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором и соглашением;

5.26.Участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных трудовым договором и соглашением;

5.27.Представлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

5.28.Обращение в соответствующие органы, с требованиями о привлечении к ответственности лиц виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Совместные обязательства работодателя и профкома:

5.29. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома;

5.30. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Права и обязанности работников в области охраны труда.

Каждый работник имеет право на:

5.31. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

5.32. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

5.33. Обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя

5.34. Профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места, вследствие нарушения требований охраны труда;

5.35. Запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля, за соблюдением законодательства о труде и охране труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

5.36. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

5.37. Все работники организации, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном правительством РФ.

5.38.Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя, в этих целях в организации по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для оказания медицинской помощи, комната для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки и другое.

Работник обязан:

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

5.40. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

5.42. 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);

5.43. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

VI. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

6.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

6.2 Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

6.3 Работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

6.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

6.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

УТВЕРЖДАЮ

И.о. Директора школы
_____ (Шкуратова И.В.)

«__»_____ 2022г

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

_____ Дудка Г.Н.
«__»_____ 2022г

П Р А В И Л А

ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

1. Общие положения.

- 1.1.** Настоящие правила разработаны и утверждены в соответствии со статьей 190 ТК РФ и имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива школы, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.
- 1.2.** Настоящие Правила внутреннего распорядка определяют основные моменты организации нормальной работы коллектива МОУ «СОШ с. Прималкинского».
- 1.3.** Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

- 2.1.** Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном учреждении.
- 2.2.** Прием на работу оформляется приказом по школе на основании личного заявления работника.
- 2.3.** При приеме на работу администрация обязана потребовать от поступающего:
 - Паспорт;
 - Трудовую книжку;
 - Свидетельство ИНН;
 - Страховое свидетельство пенсионного фонда;
 - Документ об образовании или профессиональной подготовке;
 - Медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в школе.
 - Справку об отсутствии судимости
 - При поступлении на работу для осуществления педагогической деятельности, а также деятельности, связанной и непосредственно

не связанной с образовательным процессом, в образовательных организациях, а также в процессе трудовой деятельности работника работодатель обязан направить такое лицо (работника) на предварительный (периодический) медицинский осмотр.

- В соответствии со статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан отстранить от работы (не допустить к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование).

- С лицом, предполагающим осуществлять педагогическую деятельность, а также деятельность, связанную и непосредственно не связанную с образовательным процессом, в образовательных организациях при выявлении у него заболевания наркоманией не может быть заключен трудовой договор.

2.4. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности и графика работы.

Работники – совместители, представляют выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по основной работе.

2.5. При приеме работника или переводе его на другую работу администрация обязана:

- ознакомить с Уставом, с порученной работой, с условиями и оплатой труда, разъяснить права и обязанности;
- ознакомить с Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором;
- проинструктировать по охране труда и технике безопасности, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.6. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- оформляется заявление на имя руководителя;
- составляется и подписывается трудовой договор;
- издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под расписку;
- оформляется личное дело на вновь принятого работника.

2.7. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.8. В день увольнения (последний день работы), администрация школы обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. Все расчеты с работником при увольнении производятся в день его увольнения.

III. Основные обязанности работников.

3.1. Работать честно и добросовестно, выполнять обязанности, возложенные на них Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положениями и Должностными инструкциями.

3.2. Соблюдать дисциплину труда – основу порядка в учреждении:

- а) Учитель является на работу не позднее, чем за 10 минут до начала урока по расписанию; воспитатель дошкольной группы утром в 7:30;
 - б) Учитель обязан быть в классе до звонка на урок и с урока;
 - в) В случае болезни работник обязан своевременно уведомить администрацию.
- 3.3. Всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности.
 - 3.4. Соблюдать требования техники безопасности и охраны труда.
 - 3.5. Быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями учащихся и членами коллектива.
 - 3.6. Систематически повышать свой профессиональный и культурный уровень.
 - 3.7. Быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и общественных местах.
 - 3.8. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
 - 3.9. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы, гигиену труда.
 - 3.10. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.
 - 3.11. В помещении дошкольных групп запрещается находиться в верхней одежде и головных уборах; громко разговаривать в коридорах
 - 3.12. Беречь школьную собственность (оборудование, инвентарь, учебные пособия), экономно расходовать материалы, электроэнергию, воспитывать бережное отношение к государственному имуществу.
 - 3.13. Педагогические работники школы несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков, занятий, внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых учреждением. О всех случаях травматизма детей немедленно сообщать директору.

IV. Основные обязанности администрации.

- 4.1. Обеспечить соблюдение требований Устава и Правил внутреннего распорядка.
- 4.2. Правильно организовать труд работников школы в соответствии с их специальностью и классификацией.
- 4.3. Всемерно укреплять трудовую и производственную дисциплину. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день и принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству.

- 4.4. Принимать меры к своевременному обеспечению учреждения необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем, продуктами питания.
- 4.5. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении школой. Своевременно рассматривать практические замечания работников и сообщить о принятых мерах.
- 4.6. Обеспечивать систематическое повышение работниками школы профессиональной и деловой квалификации.
- 4.7. Администрация осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях совместно или согласованно с профсоюзным комитетом, а также с учетом полномочий трудового коллектива.
- 4.8. Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по производственной санитарии.
- 4.9. Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.
- 4.10. Организует учет рабочего времени работников.

V. Рабочее время и его использование.

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

В школе установлена пятидневная учебная неделя.

Школа работает в две смены:

I смена начало занятий

в 1-11 классах - 08: 00

конец занятий - 12: 50

II смена начало занятий - 13:30

конец занятий - 17:55

дошкольные группы работают с 7:30 до 18:00

- 5.2. Дежурный учитель должен явиться за 20 минут до начала занятий, заканчивает дежурство через 20 минут после окончания уроков смены.
- 5.3. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников, объем его не должен превышать учебной нагрузки.

5.4. Очередность собраний и совещаний:

- а) педсовет - один раз в квартал (учебную четверть);
- б) общие родительские собрания - не реже двух раз в год;
- в) классные, групповые родительские собрания – не реже 1 раза в квартал (учебную четверть);
- г) общие собрания трудового коллектива - не реже одного раза в год;
- д) занятия МО - не реже одного раза в учебную четверть.

5.5. Продолжительность собраний и совещаний:

- а) педсоветы, собрания трудового коллектива, занятия МО - не более трех часов;
- б) родительские собрания - не более полутора часа.

5.6. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- а) изменять по своему усмотрению расписание уроков, график занятий;
- б) отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков, занятий и перерыв между ними;
- в) удалять учащихся с уроков;
- г) курить в помещении школы.

5.7. Посторонние лица могут присутствовать во время урока или занятия только с разрешения директора школы или его заместителя. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях только директору школы или его заместителям.

5.8. не разрешается делать сотрудникам замечания по поводу их работы в присутствии коллег, учащихся, воспитанников и их родителей;

5.9. В соответствии с возможностями учреждения учителю может быть выделен методический день для самообразования, повышения методического уровня, посещения семинаров.

5.10. В связи с производственной необходимостью администрация имеет право изменить режим работника (вызвать на замещение заболевшего), увеличить нагрузку.

5.11. Продолжительность рабочего дня сотрудников определяется расписанием уроков и графиком, утвержденным директором школы и согласованным с ПК.

- 5.12. Учитель обязан иметь планы на каждый урок, включая классный час. Также каждый учитель обязан иметь календарно-тематическое планирование для каждого класса. Воспитатели дошкольных групп обязаны иметь календарное и перспективное планирование по каждой возрастной группе.
- 5.13. Независимо от расписания уроков учитель обязан присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся.
- 5.14. Сотрудники школы обязаны выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.
- 5.15. Классный руководитель занимается с классом воспитательной, внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы. План воспитательной работы составляется один раз в год. Классный час проводится еженедельно.
- 5.16. Классный руководитель обязан еженедельно проводить проверку заполнения и выставления оценок в дневник.

VI. Поощрения за успехи в работе.

- 6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство и другие достижения в работе, администрацией школы применяются следующие поощрения:
- объявление благодарности;
 - представление к награждению;
 - материально – стимулирующее поощрение.

VII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

- 7.1. Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания (согласно ст. 192 ТК РФ):
- а) замечание;
 - б) выговор;
 - в) увольнение по соответствующим основаниям.
- 7.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания применяется за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (Уставом и правилами внутреннего трудового распорядка), если уже применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул (в том числе за отсутствие на работе более четырех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии, наркотическом или токсическом опьянении (ст. 81 ТК РФ).

- 7.3. В соответствии с законом РФ «Об образовании (ст. 563 п.1) основанием для увольнения педагогических работников является повторное в течение года грубое нарушение Устава школы.
- 7.4. Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав; предварительно требуется объяснение в письменной форме. Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе под расписку и доводится до сведения всех работников школы.

Правила внутреннего

трудового распорядка

действительны до

31 декабря 2025 года.

Принято на заседании
Управляющего совета
протокол №__ от
«__»_____ 2022 г.

Рассмотрено
на общем собрании ТК
протокол №__
«__»_____ 2022 г

Утверждаю
И.о Директора МКОУ «СОШ
с.Прималкинского»
_____ Шкуратова И.В.
«__»_____ 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа с.Прималкинского»
Прохладненского муниципального района
Кабардино-Балкарской Республики**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства КБР от 5.03.2013 г. №69 – ПП « Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики», с Постановлением местной администрации Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики № 275 от 18.04.2013г. «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики».

2. Система оплаты труда включает:

- минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;
- условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- порядок утверждения штатного расписания;
- условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения;
- порядок формирования и использования фонда оплаты труда.
- формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения.

3. Заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц:

- 15 числа текущего месяца - аванс;
- 29 числа месяца, следующего за отчетным -окончательный расчет.

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями начисление заработной платы производится накануне этих дней (ст. 136 ТК РФ).

4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

5. Условия оплаты труда, включая минимальный размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

6. Размеры окладов, повышающих коэффициентов определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

7. МКУ «Управление образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР» (далее - Управление), может устанавливать руководителю

учреждения выплаты стимулирующего характера, порядок и размеры которых зависят от выполнения показателей результативности деятельности учреждения.

8. Критериями отнесения МКОУ «СОШ с.Прималкинского» к группам по оплате труда руководителей могут быть:

- оптимальное количество должностей в штатном расписании учреждения;
- укомплектованность штатных должностей;
- количество зданий и сооружений, находящихся в пользовании учреждения;
- доля финансовых средств учреждения, поступающих из всех источников финансирования, в общем объеме средств отрасли;

Территориальное расположение учреждения в сельской местности.

Может быть установлен коэффициент масштаба – объемный показатель деятельности учреждения, который оценивает масштаб и сложность руководства учреждением и т.д.

При установлении должностных окладов руководителей учреждений учитываются:

- качество выполнения учреждением функций, отнесенных к его компетенции;
- личных профессиональный вклад руководителя в обеспечение эффективности деятельности учреждения;
- способность руководителя работать с подчиненными;
- умение руководителя положительно воздействовать на подчиненных личным примером сознательного отношения к делу.

9. МКУ «Управление образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР» вправе централизовать 1 процент ассигнований, выделяемых из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики на оплату труда работников подведомственных учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям указанных учреждений.

10. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема ассигнований республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики, внебюджетных средств и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

11. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

12. Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

II. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников государственных образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам

12. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 5 марта 2013г №69-ПП «О положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики».

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификацион	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов	2968

ный уровень	в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, рабочий по ремонту, рабочий по стирке, садовник, сторож, уборщик производственных помещений, уборщик территорий, кухрабочая, повар.	
2 квалификацион ный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший».	3021

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - до 1,80.

Профессиональная квалификационная группа

«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификацион ный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля,	3180
4 квалификацион ный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	3710

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - до 1,75.

13. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по общепрофессиональным должностям служащих

Профессиональная квалификационная группа

«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификацион ный уровень	агент по закупкам, агент по снабжению, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка,	3180

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» - до 1,70.

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	лаборант	3604
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	3816

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - до 1,70.

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), психолог.	3816

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» - до 1,70.

14. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников образования.

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, в рублях
	помощник воспитателя,	5205

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня - до 1,35.

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, в рублях
-------------------------	--	-----------------------------

1 квалификацион ный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	5205
-----------------------------------	---	------

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня - до 1,35.

**Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников общеобразовательных и дошкольных учреждений**

Квалификацион ные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, в рублях
1 квалификацион ный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель.	6050
2 квалификацион ный уровень	педагог дополнительного образования, педагог- организатор, социальный педагог,	6300
3 квалификацион ный уровень	воспитатель, педагог-психолог.	6530
4 квалификацион ный уровень	преподаватель, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, библиотекарь	6780

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ должностей педагогических работников - до 1,60.

**Профессиональная квалификационная группа должностей
руководителей структурных подразделений**

Квалификацион ные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, в рублях
2 квалификацион ный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующий программу дошкольного образования: (Заведующий)	7305

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ руководителей структурных подразделений - до 1,60.

**Профессиональная квалификационная группа «Должности работников
культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»**

Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационн ый уровень	библиотекарь,	3657

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» - до 1,70

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	3721

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» - до 1,80.

III. Порядок утверждения штатного расписания образовательных учреждений

15. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем по согласованию с МКУ «Управление образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР».

16. Размеры окладов по должностям учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в этих группах в соответствии с настоящим Положением.

17. Оклады по другим должностям устанавливаются по профессиональным квалификационным группам соответствующих отраслей в соответствии с настоящим Положением.

18. Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации служащих требованиям квалификационных характеристик определяется аттестационной комиссией учреждения.

IV. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

19. Минимальные размеры окладов (ставок) работников по соответствующим ПКГ устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Положением об оплате труда работников образовательного учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам стимулирующего характера:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, наличие ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук», за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, за работу в сельской местности и в районном центре, водителям «за классность».

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, а также с учетом индексации базовых окладов. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемые повышающие коэффициенты также будут применяться для поэтапного повышения средней заработной платы работников образовательных учреждений до размеров средней заработной платы и в сроки, определенные Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в пределах выделяемых средств на указанные цели.

20. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения.

Дифференциация типовых должностей осуществляется с учетом сложности и объема выполняемой работы, специфики работы с учетом возрастных особенностей детей.

Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу по занимаемой должности образует новый должностной оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

21. Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности устанавливается работнику с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

22. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию:

- 1,20 - за высшую квалификационную категорию;
- 1,10 - за первую квалификационную категорию;
- 1,05 - за вторую квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается при выполнении работы по профилю, по которой присвоена квалификационная категория.

23. Работникам учреждений (в том числе руководителям) за наличие ученых степеней устанавливаются повышающие коэффициенты в размере:

- 1,2 - за ученую степень «доктор наук»; 1,1 - за ученую степень «кандидат наук».

Повышающий коэффициент к окладу за присвоение ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук» устанавливается только в том случае, когда работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

24. Специалистам учреждений, работающим в сельской местности, устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

25. Специалистам учреждений, работающим в административных центрах районов, устанавливаются повышенные на 10 процентов оклады по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

26. Ставки педагогических и других работникам повышаются за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, которые устанавливаются в следующих размерах:

20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения;

20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых;

27. Водителям автомобилей учреждений может быть установлен повышающий коэффициент к окладу «за классность» или категорию.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу водителям:

водителям, имеющим категорию «Е», - 1,25.

28. Повышающие коэффициенты к окладу (кроме коэффициента к окладу по занимаемой должности) не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

29. Работникам учреждений устанавливаются к окладам (или к новым окладам) следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда учителям химии, информатики -12%, физики и технологии-5%;

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

30. Работникам учреждений устанавливаются надбавки за дополнительный вид работы, не входящий в круг основных обязанностей:

доплата за проверку письменных работ - в размере 15 процентов по русскому языку и литературе, 12 процентов по математике, 10 процентов начальная школа, 5 процентов по информатике, физике, географии, биологии, химии, иностранному языку, 3 процента по истории, истории КБР, обществознанию, культуре народов КБР, (пропорционально учебной нагрузке) ;

доплата за заведование учебными кабинетами в размере -200,00 рублей, (лабораториями) - в размере 1500,00 рублей учителям информатики, химии, физики, технологии;

доплата за классное руководство – 1300,00 рублей.

31. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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

33. Решения об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, принимаются по результатам проведения аттестации рабочих мест в соответствии с Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях, утвержденным приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. № 579.

34. По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки или прекращена ее выплата при невыполнении условий для выплаты или нарушениях трудовой дисциплины.

выплаты надбавки работнику является приказ работодателя с указанием конкретных причин.

35. Работникам за работу с 22 до 6 часов (ночное время) производится доплата к окладу в размере 35 процентов часового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

Доплата производится на основании утвержденного в установленном порядке табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

36. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

37. Повышенная оплата сверхурочной работы за первые два часа работы начисляется не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

39. В тех случаях, когда работники имеют право на повышение (увеличение) оклада одновременно по нескольким основаниям, размеры повышений (увеличений) складываются и на сумму процентов повышается (увеличивается) оклад.

VI. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

39. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам к окладам (новым окладам) с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

К ним относятся:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемой работы; выплаты за стаж непрерывной педагогической работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, год) с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (новому окладу) работника через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При премировании учитываются:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждений;
- настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;

способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;
умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и республиканских целевых программ.

40. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

41. Работодатель по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом вправе уточнять и конкретизировать критерии определения размера надбавки применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

42. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

43. Работникам учреждений (в том числе руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам), удостоенным государственных наград Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

VII. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения

44. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым в установленном порядке, и составляет не более 3 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

45. В заработной плате основного персонала учитываются все повышающие коэффициенты (за работу в сельской местности, районном центре, за специфику учреждения, за квалификационную категорию), выплаты стимулирующего характера, а также выплаты за работу в отдаленных горных районах.

46. К перечню должностей основного персонала относятся: преподаватель, мастер производственного обучения, учитель, воспитатель, методист, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, старший вожатый, учитель-логопед, педагог-организатор, тренер-преподаватель, концертмейстер, специалист (ресурсные центры, центры дистанционного обучения, центр мониторинга и статистики образования и т.д.).

Средняя заработная плата работников основного персонала рассчитывается в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы.

47. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются от 10- 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

48. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

49. Порядок выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается МКУ «Управлением образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР».

50. В случае централизации лимитов бюджетных обязательств на формирование премиального фонда руководителей учреждений устанавливается следующий порядок выплат стимулирующего характера:

51. конкретный процент (1%) централизации определяется МКУ «Управлением образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР» ежегодно при поступлении ассигнований республиканского бюджета на оплату труда работников учреждений в соответствии с бюджетной росписью;

52. при определении процента централизации учитываются размеры фондов оплаты труда учреждения, планируемые суммы на премирование руководителей учреждений с

учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости, достижения установленных целевых показателей деятельности учреждения;

53. распределение централизованных бюджетных ассигнований на цели премирования руководителей учреждений осуществляется ежеквартально.

54. централизованные бюджетные ассигнования на премирование руководителей учреждений распределяются МКУ «Управлением образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР» между подведомственными им учреждениями и используются до конца текущего финансового года;

55. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения, а также на премирование руководителей и (или) на стимулирующие выплаты работникам других подведомственных учреждений;

56. Руководители учреждений премируются ежеквартально или по итогам работы за год;

57. Премирование руководителей учреждений производится по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждений, личного вклада руководителей в осуществление основных задач и функций, определенных положением (уставом) учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором;

58. Руководители учреждений обязаны ежеквартально представлять отчеты о выполнении целевых показателей деятельности учреждений;

59. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю учреждения образуется комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждений (далее - Комиссия), состав и полномочия которой определяются Управлением..

Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседаниях Комиссии и давать необходимые пояснения. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ о премировании руководителя учреждения;

60. Выплата премии руководителям учреждений за соответствующий период производится на основании приказа учреждения при наличии соответствующего приказа Управления;

61. Решение Учредителя о премировании доводится до руководителя учреждения в установленном порядке.

62. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляются в соответствии с **разделом VI** настоящего Положения.

63. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

VIII. Формирование фонда оплаты труда

II. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения

64. Оплата труда работников в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, производится за счет ассигнований республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики, средств Прохладненского муниципального района КБР и средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

65. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определяемого в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом и поправочным коэффициентом для данного общеобразовательного учреждения.

2.3. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times P \times Y,$$

где

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

N - норматив финансирования на реализацию государственного стандарта;

П - поправочный коэффициент для данного образовательного учреждения

У - количество учащихся в образовательном учреждении.

66. Фонд оплаты труда в учреждении состоит из базового фонда оплаты труда и фонда стимулирования, который имеет как регулярный, так и разовый характер.

При формировании фонда оплаты труда работников учитываются:

а) численность работников, предусмотренная штатным расписанием;

б) оклады по должностям (профессиям), в том числе вакантным, работников, установленные на основе размеров окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников.

67. При изменении численности работников в течение года вследствие перехода на новый штат, штатный норматив и в других случаях, повлекших увеличение (уменьшение) штатной (плановой) численности работников, утвержденный фонд оплаты труда работников пересчитывается исходя из новой штатной (плановой) численности работников.

68. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, осуществляемой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, могут направляться на выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящем Положении.

69. При оптимизации структуры и численности работников учреждений лимиты бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений системы образования республики не уменьшаются.

70. Экономия фонда оплаты труда, высвобождаемая в результате оптимизации структуры и штатной численности учреждения, направляется на увеличение фонда стимулирования работников.

71. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в **Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих**, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Если в штатном расписании учреждения предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к ПКГ, или по которым Правительством Кабардино-Балкарской Республики не установлены минимальные оклады, то по таким должностям и профессиям минимальный оклад устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представителем профсоюзного органа или иного представителя трудового коллектива, избираемого работниками в случаях, предусмотренных **Трудовым кодексом** Российской Федерации, исходя из требований по образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

IX. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

72. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие результаты его работы. (Приложение №1 «Критерии установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МКОУ «СОШ с.Прималкинского», Приложение №2 «Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам»)

73. Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части фонда оплаты труда производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

74. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными правовыми актами учреждения и (или) **коллективными договорами**.

75. В случае образования экономии фонда оплаты труда учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда и осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения в соответствии с распорядительными документами, разрабатываемыми учреждением.

Х. Другие вопросы оплаты труда

76. Норма рабочего времени работников учреждений устанавливается в соответствии с действующим **законодательством** Российской Федерации.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

77. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке **совместительства**, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных **трудовым договором**.

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

78. Если в организации в целом или при выполнении отдельных работ не может быть соблюдена установленная для определенных категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность **рабочего времени**, допускается его суммированный учет. Учетный период может быть установлен за месяц, квартал и другие периоды, но не больше одного года.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

При суммированном учете рабочего времени расчет заработной платы производится исходя из часовой ставки.

Расчет часовой ставки может определяться путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели либо путем деления оклада (должностного оклада) на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Конкретный порядок определения размера часовой ставки оговаривается в положении по оплате труда учреждения.

XI. Гарантии по оплате труда

79. Заработная плата работников образовательных учреждений на одну ставку не может быть ниже **минимальных размеров оплаты труда**, установленных законодательством

Российской Федерации и нормативными правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики. В величину МРОТ не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты.

80. Контроль за правильностью формирования фонда оплаты труда работников и его расходованием осуществляется отделом экономического анализа и прогнозирования органа управления образованием Кабардино-Балкарской Республики.

ХII. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

81. Фонд оплаты труда образовательного учреждения (ФОТоу состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

где

ш - стимулирующая доля ФОТоу

Значение ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

Объем средств на стимулирующую часть по общеобразовательному учреждению, должен составлять 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики.

82. Доля стимулирующего фонда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (учителя, воспитатели дошкольных групп), должна составить не менее 70 процентов в общем фонде стимулирования.

83. При изменении численности работников в течение года вследствие перехода на новый штат, штатный норматив и в других случаях, повлекших увеличение (уменьшение) штатной (плановой) численности работников, утвержденный фонд оплаты труда работников пересчитывается исходя из новой штатной (плановой) численности работников.

84. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, преподаватели), педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс (воспитатели дошкольных групп, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.), младшего обслуживающего персонала образовательного учреждения (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТпоп} + \text{ФОТмоп},$$

где

- **ФОТауп** - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;
- **ФОТпп** - фонд оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;
- **ФОТпоп** - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;
- **ФОТмоп** - фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

85. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

3.6. Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\Phi OT_{пп} = \Phi OT_6 \times пп,$$

где

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

Значение пп – не менее 70 процентов. Значение или диапазон пп определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением.

86. Оплата труда работников образовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

87. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, осуществляемой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, могут направляться на выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящем Положении.

88. При оптимизации структуры и численности работников учреждения лимиты бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения не уменьшаются.

89. Экономия фонда оплаты труда, высвобождаемая в результате оптимизации структуры и штатной численности учреждения, направляется на увеличение фонда стимулирования работников.

ХIII. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении

90. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с):

$$\Phi OT_{пп} = \Phi OT_o + \Phi OT_c .$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\Phi OT_c = \Phi OT_{пп} \times c , \text{ где } c - \text{доля специальной части ФОТ}_{пп}.$$

Значение c до 30 процентов устанавливается образовательным учреждением самостоятельно.

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

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

93. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_о), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз}) и неаудиторной занятости (ФОТ_{нз}):

$$\Phi OT_o = \Phi OT_{аз} + \Phi OT_{нз} .$$

Соотношение ФОТ_{аз} и ФОТ_{нз} – 87 и 13 процентов соответственно.

Данное соотношение и порядок распределения ФОТ_{нз} определяются самим образовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

94. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника вводится условная единица «стоимость одного ученико-часа» как основа расчета бюджетной образовательной услуги.

95. Стоимость одного ученико-часа 6,00 рубля.

Стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей один расчетный час учебной работы с одним расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

96. Стоимость одного ученико-часа рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно в сентябре (и январе - в случае изменения норматива подушевого финансирования) по формуле:

$$\text{ФОТаз} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52}{34},$$

где

Стп - стоимость одного ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

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

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

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

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

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

v11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

97. В стоимости ученика-часа учтены повышающие коэффициенты за работу в сельской местности, районных центрах и в отдаленных горных районах Кабардино-Балкарской Республики.

98. Учебный план разрабатывается образовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

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

99. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (ФОТс), формируется по фактической потребности и включает в себя:

- повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;
- повышающие коэффициенты за работу в классах профильного, предпрофильного, углубленного, коррекционного обучения, а также индивидуального обучения детей с ограниченными возможностями здоровья на дому и обучения учащихся по индивидуальным планам;
- повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории педагога,
- выплаты компенсационного характера (ежемесячные доплаты), предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Кабардино-Балкарской Республики устанавливаются работникам за неблагоприятные условия для здоровья.

XIV. Расчет заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

100. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$\text{Зпр} = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Чаз} \times \text{Кпр} \times \text{Кгр} \times \text{Кзв} \times \text{Коб} \times \text{А} + \text{Днз} + \text{Пр},$$

где

Зпр – заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;
Кпр – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета.

101. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета (**Кпр**) в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения может определяться по четырем группам приоритетности предмета на основании следующих критериев:

- включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других формах независимой аттестации;
- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников, необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, дидактического и раздаточного материала для тестового контроля);
- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, возрастными особенностями учащихся;
- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная необходимостью работы в режиме билингвизма;
- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

102. Расчет повышающего коэффициента сложности по предмету производится в зависимости от уровня сложности, который рассчитывается путем суммирования рейтинговых баллов по следующим критериям:

а) участие предмета в ЕГЭ (обязательный предмет - 2 балла, по выбору - 1 балл, не принимает участие - 0 баллов);

б) сложность в подготовке к занятиям:

- 1 балл – литература, история, обществознание, география, математика (большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества источников, дидактического и раздаточного материала для тестового контроля);

в) дополнительная нагрузка при подготовке лабораторного, демонстрационного оборудования к урокам:

- 1 балл – химия, биология, физика;

г) неблагоприятные условия для здоровья педагога:

- 1 балл – химия, информатика и другие;

д) дополнительная нагрузка педагога, обусловленная необходимостью работы в режиме билингвизма:

- 1 балл – родной язык и литература, иностранные языки.

103. Сложение рейтинговых баллов по каждому предмету дает суммарный рейтинговый балл, а затем рейтинговые места - от 1 до 4, которые и являются уровнями сложности.

Соответственно каждому уровню сложности устанавливается повышающий коэффициент от 1 до 1,15 в соответствии со следующей таблицей:

Суммарный рейтинговый балл	Уровень сложности	Повышающий коэффициент
3	1	1,15
2	2	1,1
1	3	1,05
0	4	1

104. **Кгр** – коэффициент, учитывающий деление класса на группы в соответствии с **Типовым положением** об общеобразовательном учреждении и уставом школы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, родные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, устанавливаемый в следующих размерах:

- 1 – если класс не делится на группы;
- 2 – если класс делится на 2 группы, а также применяется в коррекционных классах (при этом количество учащихся в отдельной группе, умноженное на 2, не может превышать численность учащихся в классе);
- 3 – если класс делится на 3 и более группы при изучении родных языков (при этом количество учащихся в отдельной группе, умноженное на 3, не может превышать численность учащихся в классе);
- 4 – если численность учащихся при изучении родных языков в подгруппах меньше 8 человек (при этом количество учащихся в отдельной группе, умноженное на 4, не может превышать численность учащихся в классе);

105. **Кзв** - повышающий коэффициент за ученые степени «доктор наук», «кандидат наук», который устанавливается в следующих размерах:

- 1,2 – за ученую степень «доктор наук»;
- 1,1 – за ученую степень «кандидат наук».

Повышающий коэффициент к окладу за ученые степени «кандидат наук» и «доктор наук» устанавливается только в том случае, когда работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

106. **Коб** - повышающий коэффициент за работу в классах профильного, предпрофильного, углубленного, коррекционного обучения учащихся по индивидуальным планам и индивидуального обучения на дому детей с ограниченными возможностями здоровья, по внедрению ФГОС, устанавливаемый в диапазоне 1,2-1,4 в соответствии с реализуемой программой.

107. **А** – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога, устанавливаемый в следующих размерах:

- 1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;
- 1,1 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;
- 1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию.

(Приложение № 3 «Порядок установления размера выплат из специальной части фонда оплаты труда работникам»)

- **Днз** – доплата за неаудиторную занятость.

Доплаты за неаудиторную занятость педагогическим работникам производятся по всем установленным образовательным учреждением видам неаудиторной деятельности, включая консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, осуществление функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями) и их размеры определяются самостоятельно;

(Приложение №4 «Порядок установления размера доплат за неаудиторную занятость педагогическим работникам»)

- **Пр** - стимулирующие выплаты, осуществляемые в соответствии с положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

108. Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

109. Оплата труда учителей, замещающих разовые часы, производится исходя из расчета аудиторной и специальной частей базового фонда оплаты труда согласно Положению о замене отсутствующего учителя.

Если замещение продолжается свыше 2 месяцев, то оплата труда педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической работы по тарификации.

ХУ. Расчет заработной платы руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения

110. Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается МКУ «Управление образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР» на основании трудового договора исходя из средней заработной платы работников основного персонала данного учреждения и группы оплаты труда один раз в год - в сентябре (и в январе - в случае изменения норматива подушевого финансирования) по следующей формуле:

$$ЗПр = ЗП_{ср} \times K_{гр} \times K_{зн} ,$$

где

ЗПр – заработная плата руководителя образовательного учреждения;

ЗП_{ср} – средняя заработная плата работников основного персонала данного учреждения;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию руководителя, заместителей руководителя, устанавливаемый в следующих размерах:

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

К_{гр} – коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений, значение которого устанавливается Министерством образования и науки Кабардино-Балкарской Республики (для государственных общеобразовательных учреждений) и органом управления образованием местных администраций муниципальных образований Кабардино-Балкарской Республики в следующих пределах:

1 группа – коэффициент до 3,0;

2 группа - коэффициент до 2,5;

3 группа – коэффициент до 2,0;

4 группа - коэффициент до 1,5.

К перечню должностей основного персонала относятся: преподаватель- организатор ОБЖ, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, старший вожатый, тренер-преподаватель, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель .

111. Средняя заработная плата основного персонала рассчитывается в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения Кабардино-Балкарской Республики согласно приложению к методике формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников отдельных государственных общеобразовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики, утвержденной Правительством Кабардино – Балкарской Республики (Постановление №69-ПП от 5 марта 2013 г.).

112. Отнесение образовательных учреждений к группам оплаты труда руководителей производится по следующим показателям:

Группа по оплате труда руководителей	1 группа	2 группа		3 группа		4 группа
Рекомендуемые коэффициенты	до 3,0	до 2,5	до 2,25	до 2,0	до 1,75	до 1,5
Количество учащихся и воспитанников дошкольных групп	свыше 1000	751-1000	501-750	351-500	201-350	менее 200

113. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников дошкольных групп) общеобразовательных учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года (включая контингент дошкольных подразделений);

Кзн - повышающий коэффициент за ученые степени «доктор наук», «кандидат наук», который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень «доктор наук»;

1,1 - за ученую степень «кандидат наук».

114. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 1 раз в год в сентябре (и в январе – в случае изменения норматива подушевого финансирования) по следующей формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Кзн, \quad \text{где}$$

ЗПр - заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата работников основного персонала данного учреждения;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

Группа по оплате труда заместителей руководителей	1 группа	2 группа		3 группа		4 группа
Рекомендуемые коэффициенты	до 2,3	до 1,8	до 1,65	до 1,8	до 1,65	до 1,1
Количество учащихся и воспитанников дошкольных групп	Свыше 1000	751-1000	501-750	351-500	201-350	Менее 200

2-я группа - до 1,8;

Кзн - повышающий коэффициент за ученые степени «доктор наук», «кандидат наук», который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень «доктор наук»;

1,1 – за ученую степень «кандидат наук».

115. Руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам), удостоенным государственных наград Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, отраслевых наград Министерства образования РФ («Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ»), выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

116. Орган управления образованием Кабардино-Балкарской Республики, в ведении которого находится образовательное учреждение (МКУ «Управление образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР»), может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера. Порядок указанных выплат устанавливается МКУ «Управлением образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР». Размеры надбавок не ограничиваются.

ХУІ. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя образовательного учреждения.

117. МКУ «Управление образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР» вправе централизовать 1 процент лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников подведомственных им учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

118. Конкретный процент централизации лимитов бюджетных обязательств на формирование премиального фонда руководителей учреждений определяется МКУ «Управлением образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР» ежегодно при поступлении ассигнований из республиканского бюджета на оплату труда работников учреждений в соответствии с бюджетной росписью. При определении процентов централизации учитываются размеры фондов оплаты труда учреждения, планируемые суммы на премирование руководителя учреждения с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости, достижения установленных целевых показателей деятельности учреждения.

119. Распределение централизованных бюджетных ассигнований на цели премирования руководителя учреждения осуществляется ежеквартально или по итогам работы за год.

120. Централизованные бюджетные ассигнования на премирование руководителя учреждения распределяются Учредителем и используются до конца текущего финансового года.

121. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения, а также на премирование руководителей и (или) на стимулирующие выплаты работникам других подведомственных учреждений.

122. Руководитель учреждения премируется ежеквартально или по итогам работы за год.

123. Премирование руководителя учреждения производится по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждения, личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных положением (уставом) учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

124. Руководитель учреждения обязан ежеквартально представлять отчеты о выполнении целевых показателей деятельности учреждения.

125. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю учреждения создается Комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждений (далее - Комиссия), состав и полномочия которой определяются МКУ «Управлением образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР». Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседаниях Комиссии и давать необходимые пояснения. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ о премировании руководителя учреждения.

126. Выплата премии руководителю учреждения за соответствующий период производится на основании приказа учреждения при наличии соответствующего приказа МКУ «Управления образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР».

127. Решение о премировании доводится до руководителя учреждения в установленном порядке.

128. При распределении централизованного фонда стимулирования руководителя образовательного учреждения учитываются:

- результаты итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения, в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступенях;
- результаты государственной аккредитации образовательного учреждения, соблюдение лицензионных условий;
- здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

- создание благоприятного психологического микроклимата (по результатам мониторинга);
- количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися образовательного учреждения;
- количество обучающихся, отчисленных из образовательных учреждений до достижения ими 15-летнего возраста и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях или организациях;
- участие образовательного учреждения в районных, региональных и всероссийских мероприятиях, результативность участия;
- обеспечение прозрачности деятельности образовательного учреждения для всех участников образовательного процесса;
- реализация мероприятий по снижению неэффективных бюджетных расходов.

Принято на заседании
Управляющего совета
протокол № от
« » 2019 г.

Рассмотрено
на общем собрании ТК
протокол №
« » 2019 г.

Утверждаю
Директор МКОУ «СОШ
с.Прималкинского»
А.Н. Крохмалёв
« » 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа с.Прималкинского»
Прохладненского муниципального района
Кабардино-Балкарской Республики**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства КБР от 5.03.2013 г. №69 – ПП « Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики», с Постановлением местной администрации Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики № 275 от 18.04.2013г. «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики».

2. Система оплаты труда включает:

- минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;
- условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- порядок утверждения штатного расписания;
- условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения;
- порядок формирования и использования фонда оплаты труда.
- формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения

3. Заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц:

- 15 числа текущего месяца - аванс;
- 29 числа месяца, следующего за отчетным - окончательный расчет.

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями начисление заработной платы производится накануне этих дней (ст. 136 ТК РФ).

4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

5. Условия оплаты труда, включая минимальный размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

6. Размеры окладов, повышающих коэффициентов определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

7. МКУ «Управление образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР» (далее - Управление), может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, порядок и размеры которых зависят от выполнения показателей результативности деятельности учреждения.

8. Критериями отнесения МКОУ «СОШ с.Прималкинского» к группам по оплате труда руководителей могут быть:

- оптимальное количество должностей в штатном расписании учреждения;
- укомплектованность штатных должностей;
- количество зданий и сооружений, находящихся в пользовании учреждения;
- доля финансовых средств учреждения, поступающих из всех источников финансирования, в общем объеме средств отрасли;

Территориальное расположение учреждения в сельской местности.

Может быть установлен коэффициент масштаба – объемный показатель деятельности учреждения, который оценивает масштаб и сложность руководства учреждением и т.д.

При установлении должностных окладов руководителей учреждений учитываются:

- качество выполнения учреждением функций, отнесенных к его компетенции;
- личных профессиональный вклад руководителя в обеспечение эффективности деятельности учреждения;
- способность руководителя работать с подчиненными;
- умение руководителя положительно воздействовать на подчиненных личным примером сознательного отношения к делу.

9. МКУ «Управление образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР» вправе централизовать 1 процент ассигнований, выделяемых из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики на оплату труда работников подведомственных учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям указанных учреждений.

10. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема ассигнований республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики, внебюджетных средств и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

11. Месячная **заработная плата** работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже **минимального размера оплаты труда**, установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

12. Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются **трудовым законодательством** Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, **коллективными договорами, соглашениями** и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

II. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников государственных образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам

12. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 5 марта 2013г №69-ПП «О положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики».

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1	профессии рабочих, по которым предусмотрено	2968

квалификационный уровень	присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих : гардеробщик, грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, рабочий по ремонту, рабочий по стирке, садовник, сторож, уборщик производственных помещений, уборщик территорий, кухрабочая, повар.	
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший».	3021

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - до 1,80.

Профессиональная квалификационная группа

«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих ; водитель автомобиля,	3180
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	3710

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - до 1,75.

13. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по общепрофессиональным должностям служащих

Профессиональная квалификационная группа

«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	агент по закупкам, агент по снабжению, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка,	3180

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» - до 1,70.

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	лаборант	3604
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	3816

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - до 1,70.

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), психолог.	3816

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» - до 1,70.

14. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников образования.

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, в рублях
	помощник воспитателя,	5205

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня - до 1,35.

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификацион	Должности, отнесенные к квалификационным	Должностной
---------------	--	-------------

ные уровни	уровням	оклад, в рублях
1 квалификацион ный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	5205

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня - до 1,35.

**Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников общеобразовательных и дошкольных учреждений**

Квалификацион ные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, в рублях
1 квалификацион ный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель.	6050
2 квалификацион ный уровень	педагог дополнительного образования, педагог- организатор, социальный педагог,	6300
3 квалификацион ный уровень	воспитатель, педагог-психолог.	6530
4 квалификацион ный уровень	преподаватель, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, библиотекарь	6780

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ должностей педагогических работников - до 1,60.

**Профессиональная квалификационная группа должностей
руководителей структурных подразделений**

Квалификацион ные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, в рублях
2 квалификацион ный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующий программу дошкольного образования: (Заведующий)	7305

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ руководителей структурных подразделений - до 1,60.

**Профессиональная квалификационная группа «Должности работников
культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»**

Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационн ый уровень	библиотекарь,	3657

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» - до 1,70

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	3721

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» - до 1,80.

III. Порядок утверждения штатного расписания образовательных учреждений

15. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем по согласованию с МКУ «Управление образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР».

16. Размеры окладов по должностям учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в этих группах в соответствии с настоящим Положением.

17. Оклады по другим должностям устанавливаются по профессиональным квалификационным группам соответствующих отраслей в соответствии с настоящим Положением.

18. Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации служащих требованиям квалификационных характеристик определяется аттестационной комиссией учреждения.

IV. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

19. Минимальные размеры окладов (ставок) работников по соответствующим ПКГ устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Положением об оплате труда работников образовательного учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам стимулирующего характера:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, наличие ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук», за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, за работу в сельской местности и в районном центре, водителям «за классность».

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, а также с учетом индексации базовых окладов. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемые повышающие коэффициенты также будут применяться для поэтапного повышения средней заработной платы работников образовательных учреждений до размеров средней заработной платы и в сроки, определенные Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в пределах выделяемых средств на указанные цели.

20. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения.

Дифференциация типовых должностей осуществляется с учетом сложности и объема выполняемой работы, специфики работы с учетом возрастных особенностей детей.

Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу по занимаемой должности образует новый должностной оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

21. Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности устанавливается работнику с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

22. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию:

- 1,20 - за высшую квалификационную категорию;
- 1,10 - за первую квалификационную категорию;
- 1,05 - за вторую квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается при выполнении работы по профилю, по которой присвоена квалификационная категория.

23. Работникам учреждений (в том числе руководителям) за наличие ученых степеней устанавливаются повышающие коэффициенты в размере:

- 1,2 - за ученую степень «доктор наук»; 1,1 - за ученую степень «кандидат наук».

Повышающий коэффициент к окладу за присвоение ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук» устанавливается только в том случае, когда работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

24. Специалистам учреждений, работающим в сельской местности, устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

25. Специалистам учреждений, работающим в административных центрах районов, устанавливаются повышенные на 10 процентов оклады по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

26. Ставки педагогических и других работникам повышаются за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, которые устанавливаются в следующих размерах:

20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения;

20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых;

27. Водителям автомобилей учреждений может быть установлен повышающий коэффициент к окладу «за классность» или категорию.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу водителям: водителям, имеющим категорию «Е», - 1,25.

28. Повышающие коэффициенты к окладу (кроме коэффициента к окладу по занимаемой должности) не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

29. Работникам учреждений устанавливаются к окладам (или к новым окладам) следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда учителям химии, информатики -12%, физики и технологии-5%;

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

30. Работникам учреждений устанавливаются надбавки за дополнительный вид работы, не входящий в круг основных обязанностей:

доплата за проверку письменных работ - в размере 15 процентов по русскому языку и литературе, 12 процентов по математике, 10 процентов начальная школа, 5 процентов по информатике, физике, географии, биологии, химии, иностранному языку, 3 процента по истории, истории КБР, обществознанию, культуре народов КБР, (пропорционально учебной нагрузке) ;

доплата за заведование учебными кабинетами в размере -200,00 рублей, (лабораториями) - в размере 1500,00 рублей учителям информатики, химии, физики, технологии;

доплата за классное руководство – 1300,00 рублей.

31. Доплата за **совмещение профессий (должностей)**, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной **трудовым договором**.

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

33. Решения об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, принимаются по результатам проведения аттестации рабочих мест в соответствии с **Положением** о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях, утвержденным **приказом** Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579.

34. По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки или прекращена ее выплата при невыполнении условий для выплаты или нарушениях трудовой дисциплины.

выплаты надбавки работнику является приказ работодателя с указанием конкретных причин.

35. Работникам за работу с 22 до 6 часов (**ночное время**) производится доплата к окладу в размере 35 процентов часового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

Доплата производится на основании утвержденного в установленном порядке табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

36. Повышенная оплата за **работу в выходные и нерабочие праздничные дни** производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы)

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются **коллективным договором**, локальным нормативным актом, **трудовым договором**.

37. Повышенная оплата сверхурочной работы за первые два часа работы начисляется не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со **статьей 152** Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются **коллективным договором**, локальным нормативным актом или **трудовым договором**.

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

39. В тех случаях, когда работники имеют право на повышение (увеличение) оклада одновременно по нескольким основаниям, размеры повышений (увеличений) складываются и на сумму процентов повышается (увеличивается) оклад.

VI. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

39. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам к окладам (новым окладам) с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

К ним относятся:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемой работы; выплаты за стаж непрерывной педагогической работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, год) с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (новому окладу) работника через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При премировании учитываются:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждений;
- настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;
- способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;

умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и республиканских целевых программ.

40. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

41. Работодатель по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом вправе уточнять и конкретизировать критерии определения размера надбавки применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

42. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

43. Работникам учреждений (в том числе руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам), удостоенным государственных наград Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, выплаты производятся в соответствии с **законодательством** Кабардино-Балкарской Республики.

VII. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения

44. Должностной оклад руководителя учреждения определяется **трудовым договором**, заключаемым в установленном порядке, и составляет не более 3 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

45. В заработной плате основного персонала учитываются все повышающие коэффициенты (за работу в сельской местности, районном центре, за специфику учреждения, за квалификационную категорию), выплаты стимулирующего характера, а также выплаты за работу в отдаленных горных районах.

46. К перечню должностей основного персонала относятся: преподаватель, мастер производственного обучения, учитель, воспитатель, методист, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, старший вожатый, учитель-логопед, педагог-организатор, тренер-преподаватель, концертмейстер, специалист (ресурсные центры, центры дистанционного обучения, центр мониторинга и статистики образования и т.д.).

Средняя заработная плата работников основного персонала рассчитывается в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы.

47. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются от 10- 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

48. Зарплата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

49. Порядок выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается МКУ «Управлением образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР».

50. В случае централизации лимитов бюджетных обязательств на формирование премиального фонда руководителей учреждений устанавливается следующий порядок выплат стимулирующего характера:

51. конкретный процент (1%) централизации определяется МКУ «Управлением образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР» ежегодно при поступлении ассигнований республиканского бюджета на оплату труда работников учреждений в соответствии с бюджетной росписью;

52. при определении процента централизации учитываются размеры фондов оплаты труда учреждения, планируемые суммы на премирование руководителей учреждений с

учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости, достижения установленных целевых показателей деятельности учреждения;

53. распределение централизованных бюджетных ассигнований на цели премирования руководителей учреждений осуществляется ежеквартально.

54. централизованные бюджетные ассигнования на премирование руководителей учреждений распределяются МКУ «Управлением образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР» между подведомственными им учреждениями и используются до конца текущего финансового года;

55. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения, а также на премирование руководителей и (или) на стимулирующие выплаты работникам других подведомственных учреждений;

56. Руководители учреждений премируются ежеквартально или по итогам работы за год;

57. Премирование руководителей учреждений производится по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждений, личного вклада руководителей в осуществление основных задач и функций, определенных положением (уставом) учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором;

58. Руководители учреждений обязаны ежеквартально представлять отчеты о выполнении целевых показателей деятельности учреждений;

59. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю учреждения образуется комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждений (далее - Комиссия), состав и полномочия которой определяются Управлением..

Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседаниях Комиссии и давать необходимые пояснения. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ о премировании руководителя учреждения;

60. Выплата премии руководителям учреждений за соответствующий период производится на основании приказа учреждения при наличии соответствующего приказа Управления;

61. Решение Учредителя о премировании доводится до руководителя учреждения в установленном порядке.

62. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляются в соответствии с **разделом VI** настоящего Положения.

63. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

VIII. Формирование фонда оплаты труда

III. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения

64. Оплата труда работников в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, производится за счет ассигнований республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики, средств Прохладненского муниципального района КБР и средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

65. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определяемого в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом и поправочным коэффициентом для данного общеобразовательного учреждения.

2.3. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times \Pi \times Y,$$

где

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

N - норматив финансирования на реализацию государственного стандарта;

П - поправочный коэффициент для данного образовательного учреждения

У - количество учащихся в образовательном учреждении.

66. Фонд оплаты труда в учреждении состоит из базового фонда оплаты труда и фонда стимулирования, который имеет как регулярный, так и разовый характер.

При формировании фонда оплаты труда работников учитываются:

а) численность работников, предусмотренная штатным расписанием;

б) оклады по должностям (профессиям), в том числе вакантным, работников, установленные на основе размеров окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников.

67. При изменении численности работников в течение года вследствие перехода на новый штат, штатный норматив и в других случаях, повлекших увеличение (уменьшение) штатной (плановой) численности работников, утвержденный фонд оплаты труда работников пересчитывается исходя из новой штатной (плановой) численности работников.

68. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, осуществляемой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, могут направляться на выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящем Положении.

69. При оптимизации структуры и численности работников учреждений лимиты бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений системы образования республики не уменьшаются.

70. Экономия фонда оплаты труда, высвобождаемая в результате оптимизации структуры и штатной численности учреждения, направляется на увеличение фонда стимулирования работников.

71. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в **Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих**, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Если в штатном расписании учреждения предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к ПКГ, или по которым Правительством Кабардино-Балкарской Республики не установлены минимальные оклады, то по таким должностям и профессиям минимальный оклад устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представителем профсоюзного органа или иного представителя трудового коллектива, избираемого работниками в случаях, предусмотренных **Трудовым кодексом** Российской Федерации, исходя из требований по образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

IX. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

72. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие результаты его работы. (Приложение №1»Критерии установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МКОУ «СОШ с.Прималкинского», Приложение №2 «Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам»)

73. Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части фонда оплаты труда производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

74. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными правовыми актами учреждения и (или) **коллективными договорами**.

75. В случае образования экономии фонда оплаты труда учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда и осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения в соответствии с распорядительными документами, разрабатываемыми учреждением.

Х. Другие вопросы оплаты труда

76. Норма рабочего времени работников учреждений устанавливается в соответствии с действующим **законодательством** Российской Федерации.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

77. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке **совместительства**, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных **трудовым договором**.

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

78. Если в организации в целом или при выполнении отдельных работ не может быть соблюдена установленная для определенных категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность **рабочего времени**, допускается его суммированный учет. Учетный период может быть установлен за месяц, квартал и другие периоды, но не больше одного года.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

При суммированном учете рабочего времени расчет заработной платы производится исходя из часовой ставки.

Расчет часовой ставки может определяться путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели либо путем деления оклада (должностного оклада) на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Конкретный порядок определения размера часовой ставки оговаривается в положении по оплате труда учреждения.

XI. Гарантии по оплате труда

79. Заработная плата работников образовательных учреждений на одну ставку не может быть ниже **минимальных размеров оплаты труда**, установленных законодательством

Российской Федерации и нормативными правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики. В величину МРОТ не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты.

80. Контроль за правильностью формирования фонда оплаты труда работников и его расходованием осуществляется отделом экономического анализа и прогнозирования органа управления образованием Кабардино-Балкарской Республики.

ХII. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

81. Фонд оплаты труда образовательного учреждения (ФОТоу состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

где

ш - стимулирующая доля ФОТоу

Значение ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

Объем средств на стимулирующую часть по общеобразовательному учреждению, должен составлять 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики.

82. Доля стимулирующего фонда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (учителя, воспитатели дошкольных групп), должна составить не менее 70 процентов в общем фонде стимулирования.

83. При изменении численности работников в течение года вследствие перехода на новый штат, штатный норматив и в других случаях, повлекших увеличение (уменьшение) штатной (плановой) численности работников, утвержденный фонд оплаты труда работников пересчитывается исходя из новой штатной (плановой) численности работников.

84. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, преподаватели), педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс (воспитатели дошкольных групп, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.), младшего обслуживающего персонала образовательного учреждения (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТпоп} + \text{ФОТмоп},$$

где

- **ФОТауп** - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;
- **ФОТпп** - фонд оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;
- **ФОТпоп** - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;
- **ФОТмоп** - фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

85. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

3.6. Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\Phi OT_{пп} = \Phi OT_6 \times пп,$$

где

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

Значение пп – не менее 70 процентов. Значение или диапазон пп определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением.

86. Оплата труда работников образовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

87. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, осуществляемой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, могут направляться на выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящем Положении.

88. При оптимизации структуры и численности работников учреждения лимиты бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения не уменьшаются.

89. Экономия фонда оплаты труда, высвобождаемая в результате оптимизации структуры и штатной численности учреждения, направляется на увеличение фонда стимулирования работников.

ХIII. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении

90. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с):

$$\Phi OT_{пп} = \Phi OT_o + \Phi OT_c .$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\Phi OT_c = \Phi OT_{пп} \times c , \text{ где } c - \text{доля специальной части ФОТ}_{пп}.$$

Значение c до 30 процентов устанавливается образовательным учреждением самостоятельно.

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

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

93. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_о), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз}) и неаудиторной занятости (ФОТ_{нз}):

$$\Phi OT_o = \Phi OT_{аз} + \Phi OT_{нз} .$$

Соотношение ФОТ_{аз} и ФОТ_{нз} – 87 и 13 процентов соответственно.

Данное соотношение и порядок распределения ФОТ_{нз} определяются самим образовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

94. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника вводится условная единица «стоимость одного ученико-часа» как основа расчета бюджетной образовательной услуги.

95. Стоимость одного ученико-часа 6,00 рубля.

Стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей один расчетный час учебной работы с одним расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

96. Стоимость одного ученико-часа рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно в сентябре (и январе - в случае изменения норматива подушевого финансирования) по формуле:

$$\text{ФОТаз} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{(\text{a1} \times \text{в1} + \text{a2} \times \text{в2} + \text{a3} \times \text{в3} \dots + \text{a10} \times \text{в10} + \text{a11} \times \text{в11}) \times 52,}{\text{34}}$$

где

Стп - стоимость одного ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

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

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

97. В стоимости ученика-часа учтены повышающие коэффициенты за работу в сельской местности, районных центрах и в отдаленных горных районах Кабардино-Балкарской Республики.

98. Учебный план разрабатывается образовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

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

99. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (ФОТс), формируется по фактической потребности и включает в себя:

- повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;
- повышающие коэффициенты за работу в классах профильного, предпрофильного, углубленного, коррекционного обучения, а также индивидуального обучения детей с ограниченными возможностями здоровья на дому и обучения учащихся по индивидуальным планам;
- повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории педагога,
- выплаты компенсационного характера (ежемесячные доплаты), предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Кабардино-Балкарской Республики устанавливаются работникам за неблагоприятные условия для здоровья.

XIV. Расчет заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

100. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$\text{Зпр} = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Чаз} \times \text{Кпр} \times \text{Кгр} \times \text{Кзв} \times \text{Коб} \times \text{А} + \text{Днз} + \text{Пр},$$

где

Зпр – заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

Кпр – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета.

101. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета (**Кпр**) в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения может определяться по четырем группам приоритетности предмета на основании следующих критериев:

- включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других формах независимой аттестации;
- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников, необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, дидактического и раздаточного материала для тестового контроля);
- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, возрастными особенностями учащихся;
- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная необходимостью работы в режиме билингвизма;
- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

102. Расчет повышающего коэффициента сложности по предмету производится в зависимости от уровня сложности, который рассчитывается путем суммирования рейтинговых баллов по следующим критериям:

а) участие предмета в ЕГЭ (обязательный предмет - 2 балла, по выбору - 1 балл, не принимает участие - 0 баллов);

б) сложность в подготовке к занятиям:

- 1 балл – литература, история, обществознание, география, математика (большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества источников, дидактического и раздаточного материала для тестового контроля);

в) дополнительная нагрузка при подготовке лабораторного, демонстрационного оборудования к урокам:

- 1 балл – химия, биология, физика;

г) неблагоприятные условия для здоровья педагога:

- 1 балл – химия, информатика и другие;

д) дополнительная нагрузка педагога, обусловленная необходимостью работы в режиме билингвизма:

- 1 балл – родной язык и литература, иностранные языки.

103. Сложение рейтинговых баллов по каждому предмету дает суммарный рейтинговый балл, а затем рейтинговые места - от 1 до 4, которые и являются уровнями сложности.

Соответственно каждому уровню сложности устанавливается повышающий коэффициент от 1 до 1,15 в соответствии со следующей таблицей:

Суммарный рейтинговый балл	Уровень сложности	Повышающий коэффициент
3	1	1,15
2	2	1,1
1	3	1,05

0	4	1
---	---	---

104. Кгр – коэффициент, учитывающий деление класса на группы в соответствии с **Типовым положением** об общеобразовательном учреждении и уставом школы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, родные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, устанавливаемый в следующих размерах:

- **1** – если класс не делится на группы;
- **2** – если класс делится на 2 группы, а также применяется в коррекционных классах (при этом количество учащихся в отдельной группе, умноженное на 2, не может превышать численность учащихся в классе);
- **3** – если класс делится на 3 и более группы при изучении родных языков (при этом количество учащихся в отдельной группе, умноженное на 3, не может превышать численность учащихся в классе);
- **4** – если численность учащихся при изучении родных языков в подгруппах меньше 8 человек (при этом количество учащихся в отдельной группе, умноженное на 4, не может превышать численность учащихся в классе);

105. Кзв - повышающий коэффициент за ученые степени «доктор наук», «кандидат наук», который устанавливается в следующих размерах:

- **1,2** – за ученую степень «доктор наук»;
- **1,1** – за ученую степень «кандидат наук».

Повышающий коэффициент к окладу за ученые степени «кандидат наук» и «доктор наук» устанавливается только в том случае, когда работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

106. Коб - повышающий коэффициент за работу в классах профильного, предпрофильного, углубленного, коррекционного обучения учащихся по индивидуальным планам и индивидуального обучения на дому детей с ограниченными возможностями здоровья, по внедрению ФГОС, устанавливаемый в диапазоне 1,2-1,4 в соответствии с реализуемой программой.

107. А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога, устанавливаемый в следующих размерах:

- 1,2** – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;
- 1,1** – для педагогических работников, имеющих первую категорию;
- 1,05** – для педагогических работников, имеющих вторую категорию.

(Приложение № 3 «Порядок установления размера выплат из специальной части фонда оплаты труда работникам»)

- **Днз** – доплата за неаудиторную занятость.

Доплаты за неаудиторную занятость педагогическим работникам производятся по всем установленным образовательным учреждением видам неаудиторной деятельности, включая консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, осуществление функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями) и их размеры определяются самостоятельно;

(Приложение №4 «Порядок установления размера доплат за неаудиторную занятость педагогическим работникам»)

- **Пр** - стимулирующие выплаты, осуществляемые в соответствии с положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

108. Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

109. Оплата труда учителей, замещающих разовые часы, производится исходя из расчета аудиторной и специальной частей базового фонда оплаты труда согласно Положению о замене отсутствующего учителя.

Если замещение продолжается свыше 2 месяцев, то оплата труда педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической работы по тарификации.

ХУ. Расчет заработной платы руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения

110. Зарплата руководителя образовательного учреждения устанавливается МКУ «Управление образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР» на основании трудового договора исходя из средней заработной платы работников основного персонала данного учреждения и группы оплаты труда один раз в год - в сентябре (и в январе - в случае изменения норматива подушевого финансирования) по следующей формуле:

$$ЗПр = ЗПспр \times Кгр \times Кзн ,$$

где

ЗПр – заработная плата руководителя образовательного учреждения;

ЗПспр – средняя заработная плата работников основного персонала данного учреждения;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию руководителя, заместителей руководителя, устанавливаемый в следующих размерах:

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

Кгр – коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений, значение которого устанавливается Министерством образования и науки Кабардино-Балкарской Республики (для государственных общеобразовательных учреждений) и органом управления образованием местных администраций муниципальных образований Кабардино-Балкарской Республики в следующих пределах:

1 группа – коэффициент до 3,0;

2 группа - коэффициент до 2,5;

3 группа – коэффициент до 2,0;

4 группа - коэффициент до 1,5.

К перечню должностей основного персонала относятся: преподаватель- организатор ОБЖ, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, старший вожатый, тренер-преподаватель, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель .

111. Средняя заработная плата основного персонала рассчитывается в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения Кабардино-Балкарской Республики согласно приложению к методике формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников отдельных государственных общеобразовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики, утвержденной Правительством Кабардино – Балкарской Республики (Постановление №69-ПП от 5 марта 2013 г.).

112. Отнесение образовательных учреждений к группам оплаты труда руководителей производится по следующим показателям:

Группа по оплате труда руководителей	1 группа	2 группа		3 группа		4 группа
Рекомендуемые коэффициенты	до 3,0	до 2,5	до 2,25	до 2,0	до 1,75	до 1,5
Количество учащихся и	свыше	751-	501-	351-	201-	менее

воспитанников дошкольных групп	1000	1000	750	500	350	200
--------------------------------	------	------	-----	-----	-----	-----

113. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников дошкольных групп) общеобразовательных учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года (включая контингент дошкольных подразделений);

Кзн - повышающий коэффициент за ученые степени «доктор наук», «кандидат наук», который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень «доктор наук»;

1,1 - за ученую степень «кандидат наук».

114. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 1 раз в год в сентябре (и в январе – в случае изменения норматива подушевого финансирования) по следующей формуле:

$$\mathbf{ЗПр = ЗПср \times Кр \times Кзн}, \quad \text{где}$$

ЗПр - заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата работников основного персонала данного учреждения;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

Группа по оплате труда заместителей руководителей	1 группа	2 группа		3 группа		4 группа
Рекомендуемые коэффициенты	до 2,3	до 1,8	до 1,65	до 1,8	до 1,65	до 1,1
Количество учащихся и воспитанников дошкольных групп	Свыше 1000	751-1000	501-750	351-500	201-350	Менее 200

2-я группа - до 1,8;

Кзн - повышающий коэффициент за ученые степени «доктор наук», «кандидат наук», который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень «доктор наук»;

1,1 – за ученую степень «кандидат наук».

115. Руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам), удостоенным государственных наград Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, отраслевых наград Министерства образования РФ («Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ»), выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

116. Орган управления образованием Кабардино-Балкарской Республики, в ведении которого находится образовательное учреждение (МКУ «Управление образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР»), может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера. Порядок указанных выплат устанавливается МКУ «Управлением образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР». Размеры надбавок не ограничиваются.

ХУІ. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя образовательного учреждения.

117. МКУ «Управление образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР» вправе централизовать 1 процент лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников подведомственных им учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

118. Конкретный процент централизации лимитов бюджетных обязательств на формирование премиального фонда руководителей учреждений определяется МКУ «Управлением образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР» ежегодно при поступлении ассигнований из республиканского бюджета на оплату труда работников учреждений в соответствии с бюджетной росписью. При определении процентов централизации учитываются размеры фондов оплаты труда учреждения, планируемые суммы на премирование руководителя учреждения с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости, достижения установленных целевых показателей деятельности учреждения.

119. Распределение централизованных бюджетных ассигнований на цели премирования руководителя учреждения осуществляется ежеквартально или по итогам работы за год.

120. Централизованные бюджетные ассигнования на премирование руководителя учреждения распределяются Учредителем и используются до конца текущего финансового года.

121. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения, а также на премирование руководителей и (или) на стимулирующие выплаты работникам других подведомственных учреждений.

122. Руководитель учреждения премируется ежеквартально или по итогам работы за год.

123. Премирование руководителя учреждения производится по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждения, личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных положением (уставом) учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

124. Руководитель учреждения обязан ежеквартально представлять отчеты о выполнении целевых показателей деятельности учреждения.

125. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю учреждения создается Комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждений (далее - Комиссия), состав и полномочия которой определяются МКУ «Управлением образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР». Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседаниях Комиссии и давать необходимые пояснения. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ о премировании руководителя учреждения.

126. Выплата премии руководителю учреждения за соответствующий период производится на основании приказа учреждения при наличии соответствующего приказа МКУ «Управления образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР».

127. Решение о премировании доводится до руководителя учреждения в установленном порядке.

128. При распределении централизованного фонда стимулирования руководителя образовательного учреждения учитываются:

- результаты итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения, в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступенях;
- результаты государственной аккредитации образовательного учреждения, соблюдение лицензионных условий;
- здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

- создание благоприятного психологического микроклимата (по результатам мониторинга);
- количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися образовательного учреждения;
- количество обучающихся, отчисленных из образовательных учреждений до достижения ими 15-летнего возраста и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях или организациях;
- участие образовательного учреждения в районных, региональных и всероссийских мероприятиях, результативность участия;
- обеспечение прозрачности деятельности образовательного учреждения для всех участников образовательного процесса;
- реализация мероприятий по снижению неэффективных бюджетных расходов.

**Порядок установления размера выплат
из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам
МОУ «СОШ с. Прималкинского»**

1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТ стим.) МОУ «СОШ с.Прималкинского» складывается из:

- выплат социального характера
- выплат надбавок за качество труда (ФОТ надб.).
- выплат премий по результатам труда (ФОТ прем.)

2. Размеры надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников учреждения, проводимого на основании утвержденных критериев и показателей оценки результативности профессиональной деятельности

- учителей;
- заместителей директора,
- библиотекарей,
- учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы и дошкольных групп.

3. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников школы ведется с участием Управляющего Совета школы, наделенного полномочиями по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

4. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые директором результаты самооценки работников в соответствии с представленными директору отчетами работников (листами самооценки), а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые Управляющим Советом школы.

5. Размер надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МОУ «СОШ с.Прималкинского » за результаты и качество работы определяется в сентябре и в январе. а периодичность выплат регламентируется в приказах по учреждению.

6. Для осуществления выплаты надбавок работники школы самостоятельно три раза в год заполняют лист оценивания самоанализа деятельности в соответствии с критериями и передают заместителям директора для проверки и уточнения. Представление педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала для установления надбавок за качество труда осуществляется заместителями директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе. Представление работников административно – хозяйственной части осуществляется заместителем директора по АХЧ. Работники административно-управленческого персонала, бухгалтерии, инженер по охране труда представляются директором школы.

7. Директор издаёт приказ о создании комиссии, в которую в обязательном порядке входят представители управляющего совета школы, члены администрации. Комиссия составляет итоговую таблицу результатов мониторинга, в которой указывается количество баллов каждого работника. Эти сведения доводятся до работников школы до 15 числа в сентябре, январе, апреле.

8. В течение 5 дней с момента ознакомления работника школы с его баллами, работник школы вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

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

10. По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении результатов мониторинга вступает в силу.

11. При определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда работникам МОУ «СОШ с.Прималкинского» каждому показателю устанавливается балльная оценка. Для определения денежного веса одного балла размер стимулирующей части ФОТ делится на общее количество баллов, полученное работниками каждого подразделения учреждения (педагоги осуществляющие учебный процесс; педагоги, осуществляющие образовательный процесс, администрация, учебно – вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал), таким образом устанавливается денежный вес одного балла в каждом подразделении учреждения. Эта величина остаётся постоянной в течение всего периода действия приказа по Учреждению.

12. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника МОУ «СОШ с.Прималкинского» и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь и с января по июнь включительно. Поощрительные надбавки за качество работы выплачиваются ежемесячно в течение названных периодов. На период июля-августа в связи с периодом отпусков стимулирующие выплаты производятся пропорционально отработанному времени.

13. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ «СОШ с.Прималкинского» в течение периода, на который установлены размеры надбавок по результатам труда, , производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ «СОШ с.Прималкинского».

Директор по согласованию с Управляющим Советом вправе лишить работника до 50% размера надбавок за качество работы в случаях:

- грубого нарушения Устава школы, локальных актов;
- невыполнения своих должностных обязанностей.

15. Их стимулирующей части фонда оплаты труда за счет бюджетных средств учреждения производятся выплаты работникам учреждения, награжденным государственными наградами РФ и КБР, отраслевыми наградами Министерства образования и науки РФ:

№ п/п	Категория работников учреждения, которым производятся выплаты	Размер выплат	Период
1	«Заслуженный учитель КБР»	15% заработной платы	ежемесячно в течение учебного года
2	«Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения»	20% от должностного оклада	ежемесячно в течение учебного года

16. За счет стимулирующей части фонда оплаты труда могут производиться выплаты социального характера и премирование работников.

Премирование при наличии финансовых средств производится в следующих случаях:

- за многолетний добросовестный труд в связи с юбилеем 1000 руб.
- за многолетний добросовестный труд в связи с уходом на пенсию 2000 руб.
- за проведение на высоком уровне районных семинаров до 1000 руб.
- за активное участие в общественной жизни школы до 500 руб. в нерабочее время
- за выполнение на высоком уровне работы, не входящей в должностные обязанности работника (сопровождение учащихся к месту учёбы и обратно, участие в проведении ЕГЭ, ГИА, организация и проведение олимпиад, проверка олимпиадных и экзаменационных работ учащихся, работа в экспертных группах, работа в оздоровительных лагерях, участие в проведении ремонта и другие случаи) до 5000 руб.

Премии и выплаты социального характера носят единовременный характер.

17. Регламент участия Управляющего Совета школы в распределении стимулирующих выплат работникам МОУ

Управляющий Совет МОУ « СОШ с.Прималкинского» в соответствии с Положением, утвержденным приказом директора школы участвует в распределении стимулирующих выплат работникам МОУ « СОШ с.Прималкинского».

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ «СОШ с.Прималкинского» в части установления стимулирующих выплат работникам рассматриваются Управляющим Советом школы трижды в течение года на заседаниях, проводимых до 20 сентября, до 20 января до 20 апреля. Заседания проводятся в соответствии с действующим общим регламентом Управляющего Совета школы.

На заседаниях управляющий совет:

- рассматривает и согласовывает итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников МОУ « СОШ с.Прималкинского».
- согласовывает денежный вес одного балла, рассчитанного на предстоящий период.

Определение денежного веса одного балла, рассчитанного на предстоящий период, определяется простым большинством голосов членов Управляющего Совета и администрации учреждения.

18. Выплаты стимулирующего характера не должны превышать объема средств стимулирующей части ФОТ на текущий год.

Приложение №3
к Положению об оплате труда работников
МКОУ «СОШ с.Прималкинского»

Порядок установления размера выплат
из специальной части фонда оплаты труда работникам
МКОУ «СОШ с.Прималкинского»

1. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Кабардино-Балкарской Республики устанавливаются за неблагоприятные условия для здоровья начисляются по следующим коэффициентам от нагрузки учителя:

Категория работников, получающих доплаты	Коэффициент
Учитель химии	1,12
Учитель информатики	1,12
Учитель физики	1,05
Учитель технологии	1,05

2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника, устанавливаемый в следующих размерах от основной заработной платы сотрудника:

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

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

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию (до окончания срока действия).

3. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения

№	Наименование предмета	ЕГЭ, ГИА	Информативная емкость, сложность подготовки	Лаборатор	Билингвизм	Суммарный балл	Коэффициент
1.	Русский язык	2	1	-	-	3	1,15
2.	Литература	1	2	-	-	3	1,15
3	Иностранный язык	1	-	-	2	3	1,10
4.	История	1	1	-	-	2	1,1
5.	История КБР	1	1	-	-	2	1,1
6.	Культура народов КБР	-	1	-	-	1	1,05
7.	Обществознание	2	1	-	-	3	1,1
9.	Математика	2	1	-	-	3	1,15
10	Информатика и ИКТ	1	-	-	-	2	1,1
11	Физика	1	-	1	-	2	1,1
12	Химия	1	-	1	-	2	1,1
13	Биология	1	-	1	-	2	1,1
14	География	1	1	-	-	2	1,1
15	География КБР	1	1	-	-	2	1,1
16	ИЗО	-	1	-	-	1	1,05
17	Музыка	-	1	-	-	1	1,05
18	Технология	-	1	-	-	-	1,05
19	Физкультура	-	-	-	-	1	1,05
20	Начальные классы	-	2	-	-	2	1,1

4. Коэффициент за работу в сельской местности составляет 1,25 для специалистов образовательного учреждения.

5. В случае образования экономии специальной части ФОТ, она используется в рамках стимулирования на выплаты премий и социальных выплат, носящих единовременный характер.

**к Положению об оплате труда работников
МКОУ «СОШ с.Прималкинского»**

Порядок установления размера доплат за неаудиторную занятость педагогическим работникам МКОУ «СОШ с.Прималкинского»

Фонд оплаты труда неаудиторной занятости формируется в составе общей части фонда оплаты труда.

Доля оплаты труда неаудиторной занятости устанавливается образовательным учреждением самостоятельно.

За счет фонда оплаты труда неаудиторной занятости производится оплата следующей дополнительной нагрузки учителя:

- **проверка тетрадей:**

№	Наименование предмета	Коэффициент	Период
1.	Русский язык	1,15	в течение учебного года
2.	Литература	1,15	в течение учебного года
3	Иностранный язык	1,05	в течение учебного года
4.	История	1,03	в течение учебного года
5.	История КБР	1,03	в течение учебного года
6.	Культура народов КБР	1,03	в течение учебного года
7.	Обществознание	1,03	в течение учебного года
9.	Математика	1,12	в течение учебного года
10	Информатика и ИКТ	1,05	в течение учебного года
11	Физика	1,05	в течение учебного года
12	Химия	1,05	в течение учебного года
13	Биология	1,05	в течение учебного года
14	География	1,05	в течение учебного года
15	География КБР	1,05	в течение учебного года
16	Начальные классы	1,10	в течение учебного года

За проверку тетрадей доплата производится от начисленной заработной платы за аудиторные часы.

- **обеспечение работы учебного кабинета**

№	Наименование работ в кабинете	Размер доплат	Период
1.	Обеспечение работы учебного кабинета (подготовка кабинета к занятиям, ответственность за сохранность оборудования и мебели)	200 руб	в течение учебного года
2.	Заведование учебной мастерской, кабинетом технологии (девочки)	1500 руб.	сентябрь - июнь
3	Заведование кабинетом информатики	1500 руб.	сентябрь - июнь
4.	Заведование кабинетом физики (на всех учителей)	1500 руб.	сентябрь - июнь
	Заведование кабинетом химии	1500 руб.	сентябрь - июнь

- **сопровождение учащихся при транспортировке на занятия и домой** – от 20 руб. за один рейс;
- **выполнение функций лаборанта**

№	Категория учителей, получающих доплату за лаборанта	Размер доплат	Период
1.	В кабинете информатики	1200 руб.	сентябрь - июнь
2.	В кабинете химии	1200 руб.	сентябрь - июнь
3	В кабинете физики	1200 руб.	сентябрь - июнь
4.	В кабинете технологии	1200 руб.	сентябрь - июнь

- **выполнение функций классного руководителя** – до 300 руб. ежемесячно;
- **выполнение функций секретаря педагогического Совета** – до 1000 руб. ежемесячно;
- **руководство и организацию методической работы (ШМО и РМО):**

№	Наименование методического объединения	Размер доплат	Период
1.	Школьное методическое объединение (ШМО)	500 руб.	в течение учебного года
2.	Районное методическое объединение (РМО)	600 руб.	в течение учебного года

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
между МКОУ «СОШ с. Прималкинского» и работниками
на 2019 -2022 годы

Общие положения:

- Данное соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МКОУ «СОШ с. Прималкинского».
- Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий труда, санитарно-бытового обеспечения работников;
- Данное соглашение вступает в силу с момента подписания работодателем, внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.
- Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно работодателем и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля работодатель обязан представить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
по улучшению условий и охраны труда на 2019-2022 годы
МКОУ « СОШ с. Прималкинского»

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки исполнения	Исполнители
1.	Обеспечение безопасных и здоровых условий труда на рабочих местах, соответствующих требованиям охраны труда	Постоянно	Руководитель
2.	Обеспечение социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	Постоянно	Руководитель
3.	Формирование комиссии по охране труда и организация её деятельности	По мере необходимости	Руководитель, пред. Профкома
4.	Избрание уполномоченных лиц по охране труда профессионального союза и организация их деятельности	По мере необходимости	Пред. Профкома

5.	Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда (1 раз в 5 лет)	1 раз в 5 лет	Руководитель
6.	Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах	Постоянно	Руководитель, начальники подразделен.
7.	Приобретение нормативно-методической документации по охране труда, подписка на издания по охране труда	Постоянно	Руководитель
8.	Разработка инструкций по охране труда на профессии и виды работ (пересмотр инструкций осуществляется не реже 1 раза в 5 лет)	1 раз в 5 лет	Ответственный по охране труда
9.	Проведение вводного инструктажа со всеми поступающими на работу лицами	при приеме на работу	Ответственный по охране труда
10.	Проведение инструктажа на рабочем месте со всеми работниками	1 раз в 6 мес.	Руководители подразделений
11.	Организация обучения и проверки знаний по охране труда руководителя и работников в обучающем центре	1 раз в 3 года	Руководитель, ответственный по охране труда
12.	Обеспечение проведения предварительного и периодического медицинских осмотров работников, предрейсового медицинского осмотра водителя	Постоянно	Руководитель, медсестра
13.	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты и моющими средствами	Постоянно	Руководитель
14.	Организация обучения и проверки знаний по электробезопасности неэлектротехнического персонала с присвоением I квалификационной группы	1 раз в год	Руководитель, ответственный за электробезопасность
15.	Организация проведения лабораторных замеров сопротивления заземляющих устройств и электрической изоляции оборудования и электросети	Ежегодно в феврале	Руководитель, ответственный за электробезопасность
16.	Осуществление общественного контроля за		Пред. профкома,

	соблюдением законодательства об охране труда в коллективном договоре, наличие мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда, раздела «Охрана труда»	постоянно	уполномоченны е профсоюза по охране труда
17.	Проведения "Дня охраны труда", осуществление контроля за состоянием охраны труда на рабочих местах	1 раз в квартал	Ответственный по ОТ, комиссия по ОТ, уполномоченны е по ОТ
18.	Проведение совещаний по вопросам охраны труда	1 раз в полугодие	Руководитель, комиссия по охране труда
19.	Обеспечение нормального теплового режима и микроклимата в помещениях в течение года	постоянно	Руководитель
20.	Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах к требуемым нормам	постоянно	Руководитель
21.	Обеспечение подразделений медицинскими аптечками и средствами первой медицинской помощи, регулярное пополнение их медикаментами	постоянно	Руководитель
22.	Обеспечение средствами пожаротушения	постоянно	Руководитель
23.	Обеспечение проведения специальной оценки условий труда	постоянно	Руководитель
24.	Обеспечение финансирования мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда в 2016 г. - 30 000 рублей, в 2017 г. - 30 000 рублей, в 2018 г. - 30 000 рублей в 2019 г. - 30 000 рублей	30 000 руб. 30 000 руб. 30 000 руб. 30 000 руб.	Руководитель
25.	Обслуживание автоматической пожарной сигнализации	403 200 руб.	Руководитель, завхоз
26.	Обработать деревянные конструкции чердачных помещений огнезащитным составом	59 640 руб.	Руководитель, завхоз
27.	Провести необходимые работы по ремонту электросети	150 000 руб.	Руководитель, завхоз
28.	Закрыть радиаторы отопления диэлектрическим ограждением в кабинете физики и учебных мастерских по технологии	10 000 руб.	Руководитель, завхоз
29.	Приобрести средства индивидуальной защиты для преподавателей химии, физики и технологии	8000 руб.	Руководитель, завхоз
30.	Произвести ремонт кровли спортивного зала, кров-ли над учительской, библиотекой, кабинетом № 4	1220000 руб.	Руководитель, завхоз

31.	Сделать ступеньки на запасном выходе 2-ого корпуса школы	10 000 руб.	Руководитель, завхоз
32.	2. Приобрести средства индивидуальной защиты в учебные мастерские по технологии для учащихся.		Руководитель, завхоз
33.	Ремонт школьной библиотеки	70 000 руб.	Руководитель, завхоз
34.	Ремонт дворового туалета	65 000 руб.	Руководитель, завхоз
35.	Заменить отделку стен в коридорах СПДО на негорючие материалы		Руководитель, заведующая СПДО
36.	Замена кафеля в помещениях СПДО (пищеблок, прачечная, туалеты в группах)	45 000 руб.	Руководитель, заведующая СПДО
37.	Ремонт фасада здания, замена столярки, частичная установка отливов.	1500 000 руб	Руководитель, заведующая СПДО
38.	Ремонт кровли над коридором-переходом, СПДО	300 000 руб.	Руководитель, заведующая СПДО
39.	Замена дверных и оконных блоков, СПДО	1070 000 руб	Руководитель, заведующая СПДО
40.	Ремонт фасада здания, замена столярки, частичная установка отливов.		Руководитель, заведующая СПДО
41	Выполнить ограждение по периметру кровли зданий школы и СПДО	936 150 руб.	Руководитель, заведующая СПДО
42.	В помещениях школы и СПДО восстановить снятые, предусмотренные проектом двери из поэтажных коридоров 1-го и 2-го этажа, ведущих на лестничную клетку и препятствующих распространению опасных факторов пожара на путях эвакуации.	100 000 руб.	Руководитель, заведующая СПДО
43	Помещение столовой, введенное в эксплуатацию, заблокировать автоматической пожарной сигнализацией	40 000 руб.	Руководитель, завхоз

Директор А.Н. Крохмалев

Председатель ПК

Г.Н. Дудка

Приложение № 4
к коллективному договору
на 2019 – 2022год

СОГЛАСОВАНО Председатель ПК МКОУ сПрималкинского» _____ Г.Н. Дудка _____ А.Н.Крохмалев « ____ » _____ 2019 г. _____ 2019г.	УТВЕРЖДАЮ Директор МКОУ «СОШ с.П СОШ с. Прималкинского» _____ _____ « ____ » _____ 2019 г. _____
--	---

**Нормы бесплатной выдачи специальной одежды и
моющих средств работникам МКОУ «СОШ с. Прималкинского»**

№	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи	Срок носки (год)
1.	Лаборант, учитель химии	Халат хлопчатобумажный или из смешанных тканей Фартук прорезиненный, с нагрудником Перчатки резиновые или с полимерным покрытием Очки защитные Мыло туалетное или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	1 1 2 пары 1 200 гр. или 250 мл	1,5 дежурный 1 до износа 1 мес.
2.	Лаборант, учитель физики	Халат хлопчатобумажный или из смешанных тканей Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический Мыло туалетное или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	1 Дежурные Дежурный Дежурный Дежурный 200 гр. или 250 мл	1 Дежурные Дежурный Дежурный Дежурный 1 мес.
3.	Учитель технологии	Халат хлопчатобумажный Берет Рукавицы комбинированные Очки защитные Мыло туалетное или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	1 1 2 пары 1 200 гр. или 250 мл	1,5 1 1 до износа 1 мес.

4.	Библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Мыло туалетное или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	1 200 гр. или 250 мл	1 1 мес.
5.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный Мыло туалетное или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	1 200 гр. или 250 мл.	1 1 мес.
6.	Младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный Фартук Косынка Халат темный Мыло туалетное или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	1 2 1 1 200 гр. или 250 мл	1 1 1 1 1 мес
7.	Уборщик производственных помещений	Халат хлопчатобумажный или из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или перчатки и полимерным покрытием Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые или галоши Перчатки резиновые Мыло туалетное или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	1 6 пар до износа 1 пара 12 пар 200 гр. или 250мл.	1 1 1 1 1 мес
8.	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 1 12 пар	1 Дежурный
9.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный или из смешанных тканей Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным	1 2 1 пара 6 пар	1 1 1 3 года

		покрытием Плащ непромокаемый Зимой дополнительно: Куртка на утепленной подкладке Валенки или сапоги кожаные утепленные Галоши на валенки Мыло туалетное или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	1 1 1 1 200 гр. или 250 мл	2 года 2,5 года 2 года 1 мес.
10	Повар Зав производством	Халат хлопчатобумажный или Куртка х/б с брюками или юбкой х/б Фартук из полимерных материалов с нагрудником Колпак хлопчатобумажный Полотенце для лица Полотенце для рук Тапочки Нарукавники из полимерных материалов Мыло туалетное или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	1 2 1 2 1 2 пары до износа 200 гр. или 250 мл	1 1 1 1 дежурное 1 1 мес
11	Кухонные рабочие	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Фартук х/б с водоотталкивающей пропиткой с нагрудником Колпак хлопчатобумажный Сапоги резиновые Перчатки резиновые Перчатки хлопчатобумажные Мыло туалетное или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	1 до износа 1 1 1 2 пары 6 пар 200 гр. или 250 мл	1 1 1 1 1 1 мес
12	Водитель	Костюм хлопчатобумажный или из смешанных тканей Перчатки с точечным покрытием	1 12пар	1

		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Мыло туалетное или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	дежурные 200 гр. или 250 мл	1 мес 1 мес
13	Мастер по стирке белья	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Косынка хлопчатобумажная Фартук из полимерных материалов, с нагрудником Сапоги резиновые или галоши Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Мыло туалетное или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	1 1 1 6 24 200 гр. или 250 мл	1 1 Дежурные 1 1 мес
14	Завхоз	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Перчатки с полимерным покрытием Мыло туалетное или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	1 6 пар 6 пар 200 гр. или 250 мл	1 1 1 1 мес
15	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Мыло туалетное или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	1 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа 200 гр. или 250 мл	1 1 1 1 мес

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель ПК МКОУ
«СОШ с. Прималкинского»
Прималкинского»

Директор МКОУ

«СОШ с.

Г.Н. Дудка

А.Н. Крохмалев

«___» _____ 2016 г.

«___» _____

2016 г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

должностей и профессий, подлежащих периодическим медицинским
осмотрам по МКОУ « СОШ с. Прималкинского» (школа)

№ п/п	Перечень профессий, должностей	Периодичность
1.	Преподаватель – организатор ОБЖ	1 раз в год
2.	Старшая вожатая	1 раз в год
3.	Инструктор по физкультуре	1 раз в год
4.	Библиотекарь	1 раз в год
5.	Педагог дошкольного образования	1 раз в год
6.	Социальный педагог	1 раз в год
7.	Психолог	1 раз в год
8.	Преподаватель (учитель)	1 раз в год
9.	Директор	1 раз в год
10.	Зам. директора по УВР	1 раз в год
11.	Зам. директора по организационной работе	1 раз в год
12.	Инженер (техник) по вычислительной технике	1 раз в год
13.	Завхоз	1 раз в год
14.	Секретарь	1 раз в год
15.	Инспектор по кадрам	1 раз в год
16.	Лаборант	1 раз в год
17.	Гардеробщик	1 раз в год
18.	Рабочий по ремонту	1 раз в год
19.	Дворник	1 раз в год
20.	Дежурный по режиму, сторож	1 раз в год
21.	Инженер по ОТ	1 раз в год
22.	Водитель	1 раз в год
23.	Уборщик производственных помещений	1 раз в год
24.	Зав. производством	1 раз в год
25.	Повар	1 раз в год
26.	Кухонный рабочий	1 раз в год

Приложение № 8

к

коллективному договору
на 2019
– 2022 годы.

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель ПК МКОУ

Директор МКОУ

СОШ с. Прималкинского»

«СОШ с.

Прималкинского»

Г.Н. Дудка

А.Н.Крохмалев

« ____ » ____ 2016 г.

« ____ »

2016 г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

**должностей и профессий, подлежащих периодическим медицинским
осмотрам по МКОУ « СОШ с. Прималкинского» СПДО**

№ п/п	Перечень профессий, должностей	Периодичность
1.	Воспитатель	1 раз в год
2.	Старший воспитатель	1 раз в год
3.	Музыкальный руководитель	1 раз в год
4.	Инструктор по физкультуре	1 раз в год
5.	Медсестра	1 раз в год
6.	Завхоз	1 раз в год
7.	Подсобный рабочий	1 раз в год
8.	Кастелянша	1 раз в год
9.	Рабочий по стирке и ремонту одежды	1 раз в год
10.	Младший воспитатель	1 раз в год
11.	Рабочий по ремонту и комплексному обслуживанию	1 раз в год
12.	Уборщик производственных помещений	1 раз в год
13.	Сторож	1 раз в год
14.	Дворник	1 раз в год
15.	Кладовщик	1 раз в год
16.	Садовник	1 раз в год
17.	Дежурный по режиму	1 раз в год
18.	Повар	1 раз в год
19.	Кухонный рабочий	1 раз в год

Присвоить приложению номер

Критерии оценки качества и эффективности труда учителя

№ п/п	Показатели эффективности деятельности руководителя	Критерии эффективности деятельности	Отчётный период	Значение в баллах	Подтверждающие документы	Само-оценка	Оценка комиссии
Блок №1 обеспечение стабильного функционирования ОУ в соответствии с законодательством							
1	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб (СЭС, пожар. надзор)	Ежеквартально	1 балла	Информация завхоза, инженер ОТ и ТБ		
2	Улучшение материально - технической базы ОУ	Привлечение внебюджетных средств–добровольные пожертвования от родителей и спонсоров класса	Ежеквартально	До 3 балла	Информация учителя и классного руководителя, информация завхоза		
4	Создание благоприятного психологического микроклимата учителям, клас.рук-лем	Отсутствие жалоб от участников УВП	ежеквартально	1 балл	Оценивает администрация		
		Наличие жалоб от участников УВП	ежеквартально	Минус 1 балл	Оценивает администрация		
5	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.						
	Организация и качественное проведение мероприятий (семинаров, открытых уроков, мастер–классов, мероприятий муницип-ого и регион-го уровня) - за каждое меропр.		ежеквартально	1 балл – муницип. уровень, 2 балла – региональный	Программы семинаров, мастер-классов, планы мероприятий, разработки уроков, информация на сайте УО		
	Организация и качественное проведение школьных мероприятий (подготовка концертных номеров, выставок)		ежеквартально	1 балл за каждое мероприятие	Информация учителя, оценивает администрация		
	Участие учителей в конкурсах и результативность (Учитель года, ПНПО, Самый классный классный)		ежеквартально	3 балла – участие, 5 баллов – приз.место	Копии приказов		
	Участие учителей в конкурсах и результативность (разработки уроков, проектов) Призовое место в конкурсе		ежеквартально	1 балл 2 балла	Копии приказов		
	Наличие публикаций в методических журналах, интернет - сайтах		ежеквартально	1 балл за кажд.публ.	Копии сертификатов и дипломов,		
	Участие в инновационных проектах			2 балла	Информация учителя, копии приказов		
	• Внедрение робототехники в УВП			2 балла			
	• Работа на стажировочной площадке			2 балла			
	Участие в творческих группах		ежеквартально				
	• создание метод. комплексов по ФГОС			2 балла			
	• творческая мастерская педагогов района			1 балла			
	• организация и проведение вебинара			3 балла			
	• участие в работе вебинаров			1 балл			
6	Деятельность по повышению квалификации Прохождение курсов учителем			2 балла	Удостоверение о прохожд.курсов		

7	Удовлетворённость качеством предоставляемых образовательных услуг учителем и классным руководителем	Ежеквартально	1 балла	Копии страниц сайта Отзывы на сайте ОУ о работе учителя, класс.руководителя,		
8	Обеспечение информационной открытости деятельности учителя и клас. руководителя	Ежеквартально		Информация педагога о собственном сайте, копия стр. сайта, информация (адрес сайта)		
	создание и функционирование собственного сайта		До 5 баллов			
	Блок №2 Результаты деятельности учителя, классного руководителя		3 балла 2 балла			

1 1	Реализация мероприятий, направленных на работу с одарёнными детьми.				
	Наличие участников в очных олимпиадах, интеллект. марафонах муниципального уровня	январь	По 1 баллу за каждого	<i>Приказ, список участников</i>	
	Наличие победителей и призеров очных олимпиад и интел. марафонах муниципального уровня, участников регионального уровня	апрель	+1 балл за каждого	<i>Копии приказов, список</i>	
	Наличие победителей и призеров очных олимпиад и интел. марафонов республиканского уровня	апрель	+2 балла за каждого	<i>Копии приказов</i>	
	Достижения учащихся во внеурочной деятельности				
	Организатор заочных конкурсов, олимпиад (за 1 конкурс)	Ежеквартально	2 балла	<i>Копии приказов</i>	
	Наличие участников в заочных олимпиадах, конкурсах (Медвежонок, Кенгуру, КИТ, Бульдог и др.): -1-10чел. -11-20чел. -20 и более чел. (за каждый конкурс)		1 балл, 2 балла 3 балла	<i>Список участников</i>	
	Наличие призеров в заочных олимпиадах, конкурсах (Медвежонок, Кенгуру, КИТ, Бульдог и др.)		1 балл за каждого, но не более 3б.	<i>Список, результаты</i>	
	Наличие участников в конкурсах и научных конференциях школьников (индивидуальных): проекты, сочинения, рисунки, газеты и др. (Первые шаги в науку, моя малая родина, моя многонациональная семья, изучаем гуманитар. право и др.)	ежеквартально	По 1 баллу за каждого, но не более 3 баллов в сумме	<i>Информация учителя (список участников, названия конкурсов, проектов, работ)</i>	
	Наличие победителей и призеров в конкурсах и научных конференциях школьников • на муниципальном уровне	ежеквартально	+1 балл за каждого, но не более 3б.	<i>Список уч-ся, название конкурсов, место</i>	
	Наличие победителей и призеров в конкурсах и научных конференциях школьников: • на республиканском уровне	ежеквартально	+1 балл за каждого, но не более 3б.	<i>Список уч-ся, название конкурсов, место</i>	
	Наличие участников командных конкурсов (выборы глазами детей, экологическая эстафета, худ. самодеятельности, и др.) на муницип. уровне	ежеквартально	1 балл за каждый конкурс	<i>Информация учителя</i>	
	Наличие победителей и призеров командных конкурсов на муниципальном уровне (за каждое призовое место)	ежеквартально	+1 балл	<i>Список уч-ся, название конкурсов, место</i>	
	Наличие участников командных конкурсов на региональном уровне (за каждый конкурс)	ежеквартально	+ 1 балл	<i>Список уч-ся, название конкурсов</i>	
	Наличие победителей и призеров командных конкурсов на регион. уровне (за каждое приз. место)	ежеквартально	+1 балл	<i>Название конкурсов, место</i>	
1 3	Результативность участия в физкультурной и спортивной работе с учащимися (командная победа считается как одно призовое место)				
	Наличие победителей и призеров на районном уровне (за каждое призовое место)	ежеквартально	1 балл	<i>Копии приказов, дипломов, грамот</i>	
	Участие в региональных соревнованиях (за каждое соревнование)	ежеквартально	+ 1 балл	<i>Копии приказов, информация</i>	
	Наличие победителей и призеров на региональном уровне (за каждое призовое место)	ежеквартально	+1 балл	<i>Копии приказов, дипломов</i>	
1 4	Создание условий для реализации обучения мотивированных учащихся				
	Организация дистанционного обучения • 1-5 чел. • 5 чел. и более	ежеквартально	- 3 балла, – 5 балла	<i>Копии приказов, программа, информация учителя</i>	
	• Реализация программ профильного обучения		2 балла	<i>Копии приказов</i>	
	• Реализация программ по индивидуальному учебному плану		3 балла (предметы за ребенка)	<i>Журнал обучения по инд.уч.плану</i>	
	• Реализация адаптированной образовательной программы		5 баллов (учит. нач.кл)		
	• Работа в школе будущего первоклассника			<i>Указать период: _____</i>	
1 5	Результативность дополнит.образования в ОУ (в том числе внеурочная деятельность по ФГОС)				
	1. Сохранение контингента воспитанников (по результатам опроса уч-ся и журнала учета кружковой работы)	ежеквартально	1 балл	<i>Копии страниц журналов (рук-ль кружка)</i>	
	2. Результаты деятельности кружков (выставки, проекты, выступления на родительских собраниях,	ежеквартально	До 2 баллов	<i>Наличие проектов, разработки, фото-</i>	

	школьных праздниках, фото отчеты)			альбомы, информация		
1 6	Удовлетворённость населения качеством предоставляемых дополнит. образовательных услуг					
1 7	Отзывы родителей на сайте ОУ о работе кружков	ежеквартально	1 балл	Копии страниц сайта		
1 8	Качество знаний и положительная динамика в успеваемости учащихся:					
	Успеваемость учащихся по предмету 100%	По итогам четверти, полугодия, года	2			
	Динамика успеваемости: Успеваемость за текущий отчетный период - __% Успеваемость за предыдущий период - _____ %		1			
	Качество ЗУН уч-ся 30-35%		1			
	Качество ЗУН уч-ся 35% и более		2			
1 9	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся по материалам контрольных работ администрации и Управления образования по обязательным предметам для прохождения промежуточной и итоговой аттестации (1-11 классы)					
	Результаты успеваемости по русскому языку равны или выше среднего по параллели не менее 75%	ежеквартально	1 балл	Информация учителя, зам. дирек. по УВР		
	Результаты качества по русскому языку равны или выше среднего по параллели		1 балл			
	Результаты успеваемости по математике равны или выше среднего по параллели (не менее 75%)		1 балл			
	Результаты качества по математике равны или выше среднего по параллели		1 балл			
2 0	Результаты промежуточной и итоговой аттестация учащихся					
	Результаты выполнения комплексных контрольных работ на 1-й ступени обучения равны или выше среднего по параллели	2 квартал	1 балл	Информация учителя, зам. дирек. по УВР		
	100 % участников ГИА (ОГЭ) по русскому языку математике в 9-х кл., преодолевших минимальный порог без пересдачи	2 квартал	2 балла	Информация учителя, зам. дирек. по УВР		
	100 % участников преодолевших минимальный порог на ЕГЭ по русскому языку и математике без пересдачи	2 квартал	3 балла	Информация учителя, зам. дирек. по УВР		
	Рейтинг результатов итогов. аттестации 9, 11 кл. по предметам по выбору уч-ся (включение ОУ в число 5 лучших школ района)	2 квартал	2 балла	Информация учителя, зам. дирек. по УВР		
2 1	Результативность образовательной деятельности по ступеням обучения					
2 2	Подготовка к итоговой аттестации уч-ся 9, 11 классов (допол.занятия, родит.собрания, тестирование): - учителю / класс.руководителю	Ежеквартально	– 3 балла/ - 1 балл	Информация учителя, клас.руководителя		
	Дополнительные занятия со слабоуспевающими учащимися (при наличии журнала учета работы)	Ежеквартально	2 балла	Информация учителя		
	Наличие учащихся 9, 11 классов получивших аттестаты с отличием (класс.руководитель)	2 квартал	1 балл	Информация клас.руководителя		
Блок №3. Исполнительская дисциплина						
2 3	Посещение педсоветов, совещаний, родительских общешкольных собраний, семинаров	Ежеквартально	1 балл	Оценивается администрацией		
2 4	Участие в общественных мероприятиях района и села (праздник района, поселковые сессии, собрания общественных организаций, акции, митинги и т.д)	Ежеквартально	2 балла	Оценивается администрацией		
2 5	Своевременность предоставления отчетов и информации по предмету (рабочие программы, воспитат. планы, отчет о выполнении программ. материала, успеваемость и качество по предмету и по классу, итоги контрольных работ, отчеты по внеурочной деятельности, анализ воспит. работы, и др.) Соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления сведений, отчетов	Ежеквартально	2 балла	Информация администрации		
2 6	Работа в качестве экспертов и организаторов ГИА		2 балла за экзамен	Оценивается администрацией		
2 7	Подготовка аудиторий к ГИА					
2	Качественное, достоверное предоставление тре-	Ежеквар-	1 балл	Оценивается		

8	буемой информации	тально		администрацией		
2	Своевременное и качественное исполнение приказов,	Ежеквар	1 балл	Оценивается		
9	распоряжений	тально		администрацией		
	Всего		110-120 баллов			

Критерии оценки качества и эффективности труда классного руководителя

7.1.	Документация классного руководителя	Выполнение плана воспитательной работы	1	
		Анализ воспитательной работы (предоставить) За предыдущий учебный год	1	
		Наличие электронного портфолио	1	
7.2.	Уровень зрелости классного коллектива	Активное сознательное участие в общешкольных мероприятиях, акциях ПЕРЕЧИСЛИТЬ	по 2	
		Дежурство по школе	До 3	
		Дежурство по классу (при оценках «4» и «5»)	До 2	
7.3.	Сформированность правового поведения	При положительной динамике в работе с учащимися, поставленными на учёт (за каждого уч-ся) Указать количество учащихся, состоящих на учете (вид учета)	1	
7.4.	Формирование ответственного отношения к учебной деятельности	Положительная динамика успеваемости	1	
		Динамика качества	1	
		- При положительной динамике количества пропусков уроков без уважительной причины - При отсутствии пропусков без уважительной причины	1 2	
7.5.	Работа с родителями	Вовлечение родителей в дела школы с 01.09.2015 по 25.12.2015 (перечислить)	До 2	
		Индивидуальная работа с родителями	1	
		Проведение тематических родительских собраний с 01.09.2015 по 25.12.2015 (перечислить)	1	

		(протоколы род. собраний) за каждое		
7.6.	Формирование здорового образа жизни	Выполнение занятий, мероприятий по ПДД (перечислить)	1	
7.7	Исполнительская дисциплина классного руководителя	Своевременная подача информации, отчетов, планов, посещение МО, совещаний	До 3	
7.8.	Организация и качественное проведение открытых мероприятий	По плану классных руководителей (при предоставлении подтверждающих документов) за каждое мероприятие	2	
7.9.	Участие в конкурсах: - школа - район - республика	При наличии подтверждающих документов (дипломы, приказы) участие/победа	1/2 1/2 2/3	
7.10.	Привлечение к внеурочной деятельности	наличие участников/победителей и призеров	До 2	
7.11.	Формирование самоуправления в классе и его развитие	Доля учащихся, вовлеченных во внеурочную деятельность	До 2	
7.12	Мониторинг уровня воспитанности в классе	_____ % Сплоченность классного коллектива Воспитанность стала ниже _____ Стабильность _____ Незначительное повышение _____ Значительное повышение _____	До 2	
	Максимальное количество баллов по критерию		50 б.	

Критерии оценки качества и эффективности труда заместителя директора по ВР

Критерии, показатели	Макс. балл	самооценка	Оценка ком.
Критерий 1. Позитивные результаты внеурочной деятельности по курируемым заместителем направлениям			
1.1. Доля учащихся, занятых дополнительными видами и формами внеурочной деятельности в ОУ в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	1,0 2,0		

1.2. Доля учащихся, занявших призовые места на различных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, соревнованиях (начиная со школьного уровня) в сравнении с предыдущим периодом: • на прежнем уровне • выше	1,5 3,0		
1.3. Общее количество проведенных различных конкурсов, начиная с уровня параллели классов, в сравнении с предыдущим периодом: • на прежнем уровне • выше	1,0 2,0		
1.4. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в различных внешних конкурсах в сравнении с предыдущим периодом: • на прежнем уровне • выше	1,0 2,0		
1.5. Количество призовых мест участия ОУ в различных внешних конкурсах, в сравнении с предыдущим периодом: • на прежнем уровне • выше	1,5 2,0		
1.6. Доля учащихся, посещающих спортивные секции, клубы и т.д. в ОУ в сравнении с предыдущим периодом: • на прежнем уровне • выше	1,0 2,0		
1.7. Количество видов спортивных состязаний, проведенных на уровне ОУ, в сравнении с предыдущим периодом: • на прежнем уровне • выше	1,0 2,0		
1.8. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в различных спортивных состязаниях уровня ОУ в сравнении с предыдущим периодом: • на прежнем уровне • выше	1,0 2,0		
1.9. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших на различных внешних спортивных состязаниях в сравнении с предыдущим периодом: • на прежнем уровне • выше	1,0 2,0		
1.10. Количество призовых мест участия ОУ в различных внешних спортивных состязаниях, в сравнении с предыдущим периодом: • на прежнем уровне • выше	1,5 2,0		
1.11. Отсутствие травм учащихся и педагогов на уроках и при проведении внеклассных мероприятий	3,0		
Критерий 2. Продуктивность реализации программы развития учреждения по курируемым заместителем направлениям			
2.1. Наличие нововведений (исследований) в ОУ, сопровождаемых заместителем	2,0		
2.2. Педагогами, курируемыми заместителем, разработаны методические пособия (рекомендации), учебные программы для внутреннего пользования	2,0		
2.3. Наличие авторских публикаций, выполненных педагогами, курируемыми заместителем	2,0		
2.4. Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.), в сравнении с предыдущим периодом: • на прежнем уровне • выше	1,0 2,0		
2.5. Количество открытых уроков (мастер-классов), проведенных			

курируемыми заместителем педагогами, в сравнении с предыдущим периодом: • на прежнем уровне • выше	1,0 2,0		
2.6. Заместителем разработаны методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего пользования	2,0		
2.7. Заместителем предложен проект на нововведение, принятый на реализацию экспертно-аналитическим органом ОУ (или иным, выполняющим эти функции)	3,0		
2.8. Заместитель участвует в реализации проектов и программ федерального, регионального или муниципального уровня	3,0		
2.9. Наличие публикаций заместителя в периодической печати и на Интернет-сайтах	3,0		
Критерий 3. Качество организации работы общественных органов (научно-методический совет, педагогический совет, экспертная комиссия, органы ученического самоуправления и т.д.)			
3.1. Количество общественных органов управления, работу которых курирует заместитель: • один • два • три	1,0 2,0 3,0		
3.2. Доля классных коллективов, в которых действует орган ученического самоуправления в сотрудничестве с органом ученического самоуправления ступени (школы), в сравнении с предыдущим периодом: • на прежнем уровне • больше • 100%	0,5 1,0 1,5		
3.3. Количество учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с предыдущим периодом: • на прежнем уровне • выше	1,0 2,0		
3.4. Наличие идей на нововведения, предложенных учащимися (ученическими органами самоуправления) и принятых к апробации соответствующим органом ОУ	1,5		
3.5. Доля родителей, имеющих конкретные обязанности в работе органов управления, курируемых заместителем, в сравнении с предыдущим периодом: • на прежнем уровне • выше	1,0 2,0		
3.6. Доля педагогов, имеющих конкретные обязанности в работе органов управления, курируемых заместителем, в сравнении с предыдущим периодом: • на прежнем уровне • выше	1,0 2,0		
Критерий 4. Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии			
4.1. Доля классных руководителей, использующих проектные методы в работе с классом, в сравнении с предыдущим периодом: на прежнем уровне выше	1,0 3,0		
4.2. Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, республиканских, федеральных конкурсах, в сравнении с предыдущим периодом: на прежнем уровне выше	2,0 3,0		

4.3. Доля педагогов, ведущих во внеурочное время кружки, курсы, секции и т.п., в сравнении с предыдущим периодом: на прежнем уровне выше	1,0 2,0		
Критерий 5. Результаты реализации в учреждении программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы			
5.1. Наличие у заместителя системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся курируемых классов (степень социальной активности, ответственности и т.д.)	1,0		
5.2. План мониторинга образовательного процесса выполнен: - не менее, чем на 70 % - на 100%	0,5 1,0		
5.3. План внутришкольного контроля выполнен: - не менее, чем на 70 % - на 100%	0,5 1,0		
5.4. План воспитательной работы выполнен: - не менее, чем на 70 % - на 100%	0,5 1,0		
Критерий 6. Качество реализации программы повышения квалификации классных руководителей			
6.1. Доля классных руководителей, формирующих портфолио классного коллектива, в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	0,5 1,0		
6.2. Доля классных руководителей, педагогов-организаторов, повысивших свою квалификацию, в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	1,0 2,0		
6.3. Проведены семинары, конференции: - районного уровня; - городского уровня; - республиканского уровня	1,0 2,0 3,0		
6.4. Участие заместителя директора, педагогов-организаторов, классных руководителей в профессиональных конкурсах: - районного уровня; - городского уровня; - республиканского уровня	1,0 2,0 3,0		
6.5. Высокий результат участия заместителя директора, педагогов-организаторов, классных руководителей в профессиональных конкурсах различного уровня (район, город, республика): - наличие третьих призовых мест; - наличие вторых призовых мест; - наличие первых призовых мест	2,0 3,0 4,0		
Критерий 7. Позитивные результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних			
7.1. Снижение доли учащихся 2-11 классов, охваченных различными видами контроля (академическая задолженность, неадекватное поведение и т.п.) в сравнении с предыдущим периодом	2,5		
7.2. Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, в сравнении с предыдущим периодом	2,5		
7.3. Снижение количества учащихся, состоящих на внутришкольном учете, в сравнении с отчетным периодом	2,5		
7.4. Снижение количества преступлений и правонарушений, совершенных учащимися 2-11 классов, в сравнении с предыдущим периодом	2,5		
7.5. Снижение доли учащихся, склонных к пропускам учебных занятий без уважительной причины, в сравнении с предыдущим периодом	2,0		
7.6. Своевременное и качественное ведение банка данных детей,	2,0		

охваченных различными видами контроля			
Критерий 8. Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством воспитания в учреждении			
8.1. Доля родителей, удовлетворенных возможностями внеурочного образовательного пространства для развития учащихся, в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - повысилась	1,0 2,0		
8.2. Отсутствие обоснованных жалоб родителей курируемых классов по поводу неразрешенных заместителем конфликтных ситуаций	2,0		
8.3. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5,0		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	100		

Лист оценивания результативности труда заместителя директора по УВР

Критерии, показатели	Максимальное количество баллов	Информация по итогам работы	Свои баллы	Баллы комиссии
Критерий 1. Эффективность управленческой деятельности.				
1.1. Участие в осуществлении экспертных процедур на уровне региона	1			
1.2. Организация школы наставничества, школы молодых и новых педагогов	1			
1.3. Выполнение программы развития школы, планов мониторинга, внутришкольного контроля	2			
1.4. Своевременность подготовки и утверждения планов работы	1			
1.5. Своевременный мониторинг КПОМО	1			
1.6. Эффективная организация различных форм получения образования обучающимися (организация и контроль обучения учащихся по инд. планам и больных учащихся на дому, дистанц.обуч)	3			
1.7. Организация аттестации педагогических работников, оказание методической помощи при аттестации	2			
1.8. Организация профориентационной и предпрофильной подготовки уч-ся	1			
1.9. Качественная организация подвоза учащихся	1			
1.10. Организация подготовки выпускников к ЕГЭ и ГИА, к промежуточной аттестации	3			
1.9. Организация своевременного повышения квалификации педагогов	1			
1.10. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)	2			
1.11. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	1			
Количество общественных органов управления, работу которых курирует заместитель (методический совет, педагогический совет, Управляющий совет, школьные методические объединения): - один - два - три	0,5			
	1			
	1,5			
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	23			
Критерий 2. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся				
2.1. Значение успеваемости учащихся в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	1 2			
2.2. Значение качества знаний учащихся в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	1 2			

2.3. Средний балл выпускников 9-классников сравнении с предыдущим периодом: по русскому языку	1			
• на прежнем уровне				
• выше	2			
по математике	1			
• на прежнем уровне				
• выше	2			
2.4. Доля учащихся, преодолевших минимальный порог, установленный Роспотребнадзором, при сдаче единого государственного экзамена по русскому языку				
• на прежнем уровне	1			
• выше	2			
по математике				
• на прежнем уровне	1			
• выше	2			
2.5. Общее количество человек – экзаменов при сдаче ЕГЭ по сравнению с прошлым годом	1			
• на прежнем уровне				
• выше	2			
2.6. Доля учащихся (от числа учащихся старшей ступени), охваченных профильным обучением в старшей ступени в сравнении с отчетным периодом:				
• на том же уровне	1			
• выше	2			
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	16			
Критерий 3. Позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся				
3.1. Количество учащихся, принимающих участие в школьных предметных олимпиадах, в сравнении с предыдущим периодом				
• на том же уровне/выше	1/2			
3.2. Количество учащихся, принимающих участие в районных предметных олимпиадах, в сравнении с предыдущим периодом				
• на том же уровне/ выше	1/2			
3.3. Количество учащихся, принимающих участие в региональных предметных олимпиадах, в сравнении с предыдущим периодом				
• на прежнем уровне/ выше	1/2			
3.4. Результативность участия учащихся в научно-практических конференциях и конкурсах с творческими проектами				
• районный уровень - участие / победа	1/2			
• региональный уровень - участие/ победа	1/3			
3.5. Результативность участия школы в конкурсах и смотрах, спортивных соревнованиях	1/2			
• районный уровень - участие / победа				
• региональный уровень - участие/ победа	1/3			
3.6. Количество призовых мест участия в предметных олимпиадах муниципального и регионального уровня, в сравнении с предыдущим периодом:	1/2			
• на прежнем уровне / выше				
3.7. Доля учащихся, занявших призовые места на научно-практических конференциях, интеллектуальных играх и конкурсах в сравнении с пред. периодом:	1/2			
• на прежнем уровне / выше				
Доля педагогов, привлекающих детей к участию в различных конкурсах, проектах олимпиадах	1/2			
• на прежнем уровне / выше				
3.8. Доля педагогов, ведущих во внеурочное время кружки, курсы, секции	1/2			
• на прежнем уровне / выше				
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	27			
Критерий 4. Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-исследовательской работе. Продуктивность реализации программы развития учреждения.				

4.1. Разработка и реализация инновационных или экспериментальных проектов, нововведений (исследований) в ОУ, сопровождаемых заместителем	2			
4.2. Разработка нормативно-правовой базы школы	4			
4.3. Количество методических рекомендации, программ, разработок для внутреннего пользования в течение отчетного периода в сравнении с прошлым периодом: • на том же уровне	1			
• выше	2			
4.4. Наличие публикаций в периодической печати, на школьном Интернет-сайте, выполненных в отчетный период сотрудниками	1			
4.5. Количество выступлений, подготовленных заместителями на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.), в сравнении с предыдущим периодом: • на том же уровне	1			
• выше	2			
4.6. Количество открытых уроков (мастер-классов), подготовленных педагогами под руководством заместителя учителей - за каждый урок – 1 балл	1			
4.7. Развитие методической деятельности педагогов (участие учителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе). • муниципальный уровень – 1 (за каждого участника, но не более 3);	3			
• региональный уровень – 2 (за каждого участника)	2			
4.8. Количество педагогов, принявших участие в профессиональных конкурсах • на том же уровне	1			
• выше	2			
Максимально возможное количество баллов по критерию 4	19			
Показатель 5. Доступность и открытость информации об образовательном учреждении				
5.1. Наличие регулярной просветительской работы для родителей (родительский всеобуч)	1			
5.2. Наличие ежегодного публичного отчёта администрации перед школьным сообществом	2			
5.3. Наличие действующего официального сайта образовательного учреждения с периодичностью обновления информации по направлениям, курируемым заместителем директора	2			
Максимально возможное количество баллов по критерию 5	5			
ВСЕГО БАЛЛОВ	90			

Лист оценивания результативности труда водителей_

№ № п/п	Критерии	Максимальн ое количество баллов	Информация по итогам работы	Свои баллы	Баллы комиссии
1	За переработку сверх нормативного лимита времени	7			
2	Соблюдение безопасных условий труда	2			
3	Отсутствие обоснованных обращений участников ОП по поводу конфликтных ситуаций.	3			
4	Содержание транспорта в исправном состоянии. Своевременное прохождение технических осмотров.	3			
5	Безопасное и безаварийное управление транспортными средствами. Отсутствие нарушений правил дорожного движения.	3			
6	Исполнительская дисциплина	2			
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	20			

Лист оценивания результативности труда делопроизводителя

№ п/п	Критерии и показатели	Максимальное количество баллов	Информация по итогам работы	Свои баллы	Баллы комиссии
1	Высокое качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	2			
2	Создание информационного банка данных о сотруд-никах , необходимого для работы, и эффективное его использование.	2			
3	Ведение архивной документации	1			
4	Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений.	1			
5	Оформление и ведение личных дел сотрудников	2			
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2			
7	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	10			

Лист оценивания результативности заведующей столовой

№ п/п	Критерии и показатели	Максимальное количество баллов	Информация по итогам работы	Свои баллы	Баллы комиссии
1	Постоянный контроль качества сырья, поступающего на пищеблок	4			
2	Организация питания учащихся 5-11 классов через буфет (указать ск.чел.)				
3	Организация качественного питания	5			
4	Образцовое ведение документации	3			
5	Своевременная оформление заявок на продукты и их доставка	2			
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на работу.	2			
7	Исполнительская дисциплина	2			
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	18			
2	Организация питания учащихся 5-11 классов через буфет (указать ск.чел.)				
3	Организация качественного питания	5			
4	Образцовое ведение документации	3			
5	Своевременная оформление заявок на продукты и их доставка	2			
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на работу.	2			
7	Исполнительская дисциплина	2			
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	18			

Лист оценивания результативности труда заведующего хозяйством

№ п/п	Критерии и показатели	Максимальное количество баллов	Информация по итогам работы	Свои баллы	Баллы комиссии
-------	-----------------------	--------------------------------	-----------------------------	------------	----------------

1	Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	3			
2	Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда)	5			
3	Высокое качество подготовки и организации текущих ремонтных работ	7			
4	Высокая сохранность учебного и лабораторного оборудования	2			
5	Прием общеобразовательного учреждения к новому учебному году	2			
6	Качественная работа оборудования на пищеблоке	2			
7	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	2			
	Участие в формировании материально – технической базы школы	3			
8	Наличие достижений общеобразовательного учреждения по благоустройству и озеленению территории и т.д. (победа в соответствующих конкурсах)	1			
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2			
10	Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала	1			
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	31			

Лист оценивания результативности кухонной рабочей

№ п/п	Критерии и показатели	Максимальное количество баллов	Информация по итогам работы	Свои баллы	Баллы комиссии
1	Обеспечение комфортных санитарно – бытовых условий (содержание гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)	2			
2	Проведение генеральных уборок	2			
3	Соблюдение норм Сан ПиН	2			
4	Содержание закреплённого участка в соответствии с требованиями Сан ПиН	2			
5	Качественная уборка помещений	2			
6	Качественная и своевременная помывка и обработка посуды и инвентаря	2			
7	Исполнительская дисциплина	2			
8	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на работу.	2			
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	16			

Лист оценивания результативности повара

№ п/п	Критерии и показатели	Максимальное количество баллов	Информация по итогам работы	Свои баллы	Баллы комиссии
-------	-----------------------	--------------------------------	-----------------------------	------------	----------------

1	Постоянный контроль качества сырья, поступающего на пищеблок	5			
2	Организация питания учащихся 5-11 классов (указать ск.чел.)	2			
3	Организация качественного питания	5			
4	Своевременная оформление заявок на продукты и их доставка	2			
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на работу.	1			
6	Исполнительская дисциплина	2			
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	17			

Лист оценивания результативности труда рабочего по комплексному обслуживанию зданий и сооружений

№ п/п	Критерии и показатели	Максимальное количество баллов	Информация по итогам работы	Свои баллы	Баллы комиссии
1	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций в системе отопления, водоснабжения, канализации энергоснабжения.	2			
2	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	2			
3	Участие в благоустройстве территории и текущем ремонте здания	4			
4	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки	1			
5	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	3			
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	12			

Лист оценивания результативности повара

	Критерии и показатели	Максимальное количество баллов	Информация по итогам работы	Свои баллы	Баллы комиссии
1	Постоянный контроль качества сырья, поступающего на пищеблок	1			
2	Организация питания учащихся 5-11 классов (указать ск.чел.)	2			
3	Организация качественного питания	4			
4	Образцовое ведение документации	2			
5	Своевременная оформление заявок на продукты и их доставка	1			
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на работу.	1			
7	Исполнительская дисциплина	1			
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	12			

Лист оценивания результативности труда сторожа, дежурного по режиму

	Критерии и показатели	Максимальное количество баллов	Информация по итогам работы	Свои баллы	Баллы комиссии
1	Обеспечение порядка (отсутствие посторонних лиц, постороннего транспорта и т. д.) на территории	1			
2	Увеличение меры ответственности во время	2			

	проведения мероприятий				
3	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства	3			
4	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	1			
5	Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии во время дежурства	1			
6	За переработку сверх нормативного лимита времени	10			
7	Исполнительская дисциплина				
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	19			

Лист оценивания результативности обслуживающего персонала (уборщица, дворник и т.д.)

	Критерии и показатели	Максимально е количество баллов	Информация по итогам работы	Свои баллы	Баллы комиссии
1	Качество генеральных уборок	2			
2	Содержание закреплённой территории в соответствии с требованиями СанПиН	2			
3	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	1			
4	Участие в благоустройстве территории и ремонте здания	5			
5	Качество уборки помещений	2			
6	Качество уборки санузлов	2			
7	Исполнительская дисциплина	2			
8	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	16			

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 326459593998036164904908630724619881330344882934

Владелец Шкуратова Ирина Васильевна

Действителен с 27.07.2023 по 26.07.2024