

От работников

Председатель профкома
МБОУ «Кузьминская СОШ»
Н.А. Ичетовкина
17 июля 2023 года

От работодателя

директор
МБОУ «Кузьминская СОШ»
Т.М. Главатских
17 июля 2023 года



Прочитано, пронумеровано и
скреплено печатью

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Кузьминская средняя общеобразовательная школа»
Кезского района Удмуртской Республики

на 2022 -2024 годы

Проведена уведомительная регистрация *Финансовым управлением Республики Удмуртия*
УЗН, УЗН Кезского района (наименование органа по труду) *карточка*
Дата *17.07.2023* *23-004*



Регистрационный номер от « » 20 г.
М.П. [подпись] *Т.М. Главатских* *директор*
(должность и подпись лица, проводившего регистрацию)

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

На основании решения общего собрания работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кузьминская средняя общеобразовательная школа» Кезского района Удмуртской Республики № 5 от 17 июля 2023 года внести изменения в Коллективный договор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кузьминская средняя общеобразовательная школа» Кезского района Удмуртской Республики на 2022-2024 годы.

Изменены следующие приложения:

- Приложение 1 «Положение об оплате труда работников МБОУ «Кузьминская СОШ».
- Приложение 2 «Положение об оказании материальной помощи работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кузьминская средняя общеобразовательная школа» Кезского района Удмуртской Республики
- Приложение 3 «Правила внутреннего трудового распорядка для работников «МБОУ «Кузьминская СОШ»
- Приложение 4 «Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кузьминская средняя общеобразовательная школа» Кезского района Удмуртской Республики.

МБОУ «Кузьминская СОШ»

Согласовано: С ППО _____ Председатель профкома _____ Н.А. Ичетовкина	Принято: На общем собрании работников школы № 1 от 31.01.2023	УТВЕРЖДАЮ Директор школы: _____/ Т.М. Главатских Приказ № 20 от 31.01.2023.
--	--	---

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МБОУ «Кузьминская СОШ»

ЛА № 60

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кузьминская средняя общеобразовательная школа» Кезского района Удмуртской Республики (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников МБОУ «Кузьминская СОШ».

2. Положение разработано в соответствии с постановлениями «Постановление Правительства УР от 15.07.2013 № 315 9ред. от 14.10.2021) «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», Постановления Администрации муниципального образования «Кезский район» от 19 августа 2013 года № 1310 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казённых образовательных организаций (учреждений) муниципального образования «Кезский район», Постановления от 26 декабря 2022 года « 2069 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Кезский район» от 19 августа 2013 года № 1310 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казённых образовательных организаций (учреждений) муниципального образования «Кезский район»

3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МБОУ «Кузьминская СОШ» (далее - образовательное учреждение), в том числе и особенности оплаты труда библиотечных и других работников, осуществляющих свою профессиональную деятельность в образовательном учреждении.

4. Система оплаты труда работников образовательного учреждения включает в себя:

1) размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников;
2) размер надбавки за работу в сельских населённых пунктах;
3) наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера и порядок их установления в муниципальных бюджетных учреждениях МО «Кезский район», утверждённым постановлением Администрации муниципального образования «Кезский район»;

4) наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам МБОУ «Кузьминская СОШ», утверждённым приказом руководителя образовательного учреждения .

5) условия оплаты труда заместителей руководителя образовательного учреждения, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

6. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).

Наименование профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих должно

производиться в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

7. Локальные нормативные акты образовательного учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

II. Порядок и условия оплаты труда работников ОУ.

1. Основные условия оплаты труда

8. Должностные оклады, ставки заработной платы работников образования устанавливаются руководителем образовательной учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)			
		работники в ДОО	работников ООО	работников ОДО	работников прочих организаций
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		8739			
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	12825	11738	11521	10239
	2 квалификационный уровень	13854	12676	12424	11063
	3 квалификационный уровень	13946	12745	12482	11143
	4 квалификационный уровень	14003	12813	12562	11200
Должности руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	8782			

ДОО - дошкольная образовательная организация (учреждение) и структурные подразделения обще- образовательных организации (учреждения), реализующих образовательную программу дошкольного образования;

ООО – общеобразовательная организация (учреждение).

9. Должностные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих, устанавливаются руководителем образовательной организации (учреждения) на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	8727
	2 квалификационный уровень	8739
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	8739
	2 квалификационный уровень	8744
	3 квалификационный уровень	8767
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	8744

Размеры окладов рабочих устанавливаются руководителем образовательной организации (учреждения) в зависимости от присвоенных тарифных разрядов в образовательной организации (учреждении) в соответствии с [ЕТКС](#)

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Оклад (руб.)
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	8381
	2 квалификационный уровень	8717
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	8722
	2 квалификационный уровень	8739
	3 квалификационный уровень	8750

2. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах

10. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается работникам образовательного учреждения, работающим в сельских населенных пунктах, в соответствии с Перечнем, приведенным в приложении 2 к Положению.

Размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах составляет 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3. Выплаты компенсационного характера

11. Работникам образовательной организации (учреждения) устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплата по районному коэффициенту;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы в образовательной организации (учреждении), при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

12. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается доплата в размере не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. «Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда)».

13. Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом образовательной организации (учреждения) по результатам специальной оценки условий труда.

Если до вступления в силу Федерального закона «О специальной оценке условий труда (до 1

января 2014 года) в установленном порядке была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, результаты данной аттестации используются для установления доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, размер которой сохраняется до улучшения условий труда на данных рабочих местах, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

14. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.

15. Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

16. Доплата за специфику работы в организации, учреждении устанавливается в зависимости от осуществляемой организацией, учреждением деятельности и реализуемых образовательных программ:

1) в размере 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы:

- педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.

17. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам образовательной организации (учреждения), выполняющим в одной и той же образовательной организации (учреждении) в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

18. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом образовательной организации (учреждения) в пределах фонда оплаты труда.

19. К выплатам за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: классное руководство, проверка письменных работ, заведование филиалами, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования на национальном языке, отраженные в основной образовательной программе начального общего, основного общего и среднего общего образования (далее – дополнительная работа).

Размеры выплат за дополнительную работу и порядок их установления определяются в локальном нормативном акте образовательной организации (учреждения), утвержденном руководителем образовательной организации (учреждения), с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (учреждения) или иного представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда.

20. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые должностные оклады, ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

4. Выплаты стимулирующего характера

21. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы;
- 3) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

22. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда работников образовательного учреждения и средств, полученных бюджетной образовательной организацией (учреждением) от приносящей доход деятельности.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность, и высокие результаты работы определяются локальными нормативными актами образовательного учреждения в установленном законодательством порядке.

23. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в образовательном учреждении работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты:

- 1) по итогам работы за месяц, полугодие, год;
- 2) за выполнение особо важных и ответственных работ;
- 3) единовременные премии.

24. Премия по итогам работы за месяц, полугодие, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников образовательного учреждения в соответствии с Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам МБОУ «Кузьминская СОШ».

25. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации (учреждения) и средств, полученных бюджетной образовательной организацией (учреждением) от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации (учреждения), принимаемыми в установленном законодательством порядке.

26. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации (учреждения) и средств, полученных бюджетной образовательной организацией (учреждением) от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации (учреждения), принимаемыми в установленном законодательством порядке.

27. Работникам образовательной организации (учреждения) выплачиваются единовременные премии:

- при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики – до 100% от должностного оклада;
- при присвоении почётных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики – до 100% должностного оклада;
- при объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики, награждения Почётной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почётной грамотой Правительства Удмуртской Республики – до 50% должностного оклада;
- при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики – до 20% должностного оклада;
- к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики – до 5 % должностного оклада;
- к профессиональным праздникам – до 10% должностного оклада;;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения); - до 50 % должностного оклада;
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости – до 100% должностного оклада;

Размеры и порядок исчисления единовременных премий (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном размере) определяются в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации (учреждения), принимаемыми в установленном законодательством порядке.

28. Работникам образовательного учреждения на основании приказа руководителя образовательного учреждения производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, к которым относятся:

- надбавка рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы;
- надбавка за квалификационную категорию до 20 % должностного оклада;
- надбавка за почётное звание до 10% должностного оклада;
- выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением.

29. Рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, руководителем образовательного учреждения устанавливаются надбавки стимулирующего характера в размере 10 процентов к окладу.

Перечень важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, выполняемых рабочими, тарифицированными согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, определяется в соответствии с [приложением 1](#) к настоящему Положению.

30. При наличии квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

- педагогическим работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 10 процентов должностного оклада;
- педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 20 процентов должностного оклада.

31. При наличии у работника образовательной организации (учреждения) почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

- работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника образовательной организации (учреждения) двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

32. За ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением, руководителем образовательного учреждения устанавливаются надбавки в соответствии с локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым в порядке, предусмотренном законодательством, в пределах фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

33. Воспитателям и помощникам воспитателей дошкольных образовательных организаций (учреждений), образовательных организаций (учреждений) для детей дошкольного и младшего школьного возраста и дошкольных групп образовательных организаций (учреждений) устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы на указанных должностях в следующих размерах:

воспитателям:

- от 1 года до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 лет и выше - 30 процентов;

помощникам воспитателей:

- от 3 до 5 лет - 10 процентов;
- от 5 до 10 лет - 15 процентов;
- от 10 до 15 лет - 20 процентов;
- от 15 лет и выше - 30 процентов.

При определении стажа работы на должности помощника воспитателя учитывается стаж работы на должности воспитателя.

34. Изменение размера надбавки за стаж работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.

35. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются руководителем образовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами образовательного учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, полученной в результате оптимизации штатной численности образовательного учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению

оказываемых образовательным учреждением объема государственных услуг (работ) и ухудшению качества его работы), сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

5. Условия оплаты труда отдельных категорий работников

5.1. Оплата труда педагогических работников образовательного учреждения

36. Особенности оплаты труда устанавливаются для следующих работников образовательной организации (учреждения):

- Оплата труда педагогических работников образовательной организации (учреждения)

Основная часть месячной заработной платы педагогических работников образовательной организации (учреждения), определяется путём умножения суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почётное звание и доплаты за специфику работы в образовательной организации (учреждении) на их фактическую нагрузку в не-делю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю на ставку.

В таком же порядке определяется основная часть месячной заработной платы:

- учителей и преподавателей за работу в другой образовательной организации (учреждении) (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

- учителей, для которых данная образовательная организация (учреждение) является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

37. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу выплачиваются не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

38. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу определяются один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, и закрепляются в тарификационных списках.

39. Установленная основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх установленного объема учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

Учителям общеобразовательной организации (учреждения) и педагогическим работникам образовательной организации (учреждения), у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачиваются:

- основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу, установленные до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки и о догрузке другой педагогической работой в течение года не позднее, чем за два месяца.

40. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда

педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета ежемесячных выплат стимулирующего характера, установленных до начала нового учебного года, основной части месячной заработной платы, вы- плат за дополнительную работу, установленных на период предшествующий началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

41. Педагогическим работникам, поступившим на работу во время летних каникул, заработная плата до начала учебного года выплачивается из расчета должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в образовательной организации (учреждении).

42. Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников, производится дополнительно по часовым ставкам.

При замещении свыше двух месяцев производится перерасчет основной части месячной заработной платы преподавателей со дня начала замещения за все часы фактической учебной нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 37 настоящего Положения.

5.3. Порядок и условия почасовой оплаты труда

43. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации (учреждения) применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

44. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы педагогических работников образовательной организации (учреждения) определяется путем деления суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в образовательной организации (учреждении) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

45. Руководители образовательных организаций (учреждений) в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с учащимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

Ставки почасовой оплаты труда определяются путем умножения 2400 рублей на размер коэффициента ставки почасовой оплаты труда.

На ставку почасовой оплаты труда начисляется районный коэффициент.

При определении абсолютного размера ставки почасовой оплаты труда округление осуществляется до целого рубля в сторону увеличения.

В ставку почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

46. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный»,

устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

III. Порядок и условия оплаты труда руководителей образовательных организаций (учреждений), их заместителей.

47. Заработная плата руководителя образовательной организации (учреждения), его заместителей состоит из должностного оклада, надбавки за работу в сельских населённых пунктах, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

48. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются:

- руководителю образовательной организации (учреждения) – начальником Управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Кезский район Удмуртской Республики»;
- заместителям руководителя образовательной организации (учреждения) – руководителем образовательной организации (учреждения).

49. Должностные оклады руководителей образовательных организаций (учреждений) с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой образовательная организация (учреждение) отнесена по объемным показателям его деятельности (далее – группы по оплате труда), в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей /должностной оклад (руб.)			
	I	II	III	IV
Руководитель образовательной организации (учреждения)	14969	14316	13603	12952

50. Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

51. Руководителям образовательной организации (учреждения) устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплата по районному коэффициенту;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в образовательной организации (учреждении)).

52. Выплаты компенсационного характера руководителю образовательной организации (учреждения) устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации (учреждения), сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, и утвержденного на соответствующий финансовый год.

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты по районному коэффициенту), устанавливаемые к должностному окладу руководителя образовательной организации (учреждения) в процентном отношении, исчисляются исходя из установленного должностного оклада.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад руководителя и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

53. Выплата по районному коэффициенту руководителю образовательной организации (учреждения) устанавливается в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

54. Руководителю образовательной организации (учреждения) устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы; премиальные выплаты по итогам работы;
иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя образовательной организации (учреждения) к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

55. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю определяются начальником Управления образования Администрации Кезского района с учетом результатов деятельности образовательной организации (учреждения) в целом, индивидуальных показателей работы руководителя образовательной организации (учреждения), характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

56. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена руководителям образовательных организаций (учреждений) за работу, направленную на развитие образовательной организации (учреждения), применение новых методик обучения.

57. Руководителю образовательной организации (учреждения) устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя образовательной организации (учреждения) к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- надбавка за квалификационную категорию; надбавка за почетное звание;
- иные выплаты, предусмотренные правовыми актами, утвержденными муниципальным образованием «МО Кезский район УР».

58. Руководителю образовательной организации (учреждения), имеющему высшую квалификационную категорию, устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере 10 процентов должностного оклада.

59. При наличии у руководителя образовательной организации (учреждения) почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательной организации (учреждения) (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

- руководителю, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 процентов должностного оклада;
- руководителю, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «За-служенный», - 15 процентов должностного оклада.

При наличии у руководителя образовательной организации (учреждения) двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору руководителя.

60. Премирование руководителя образовательной организации (учреждения) устанавливается приказом начальника Управления образования Администрации Кезского района с учетом результатов деятельности образовательной организации (учреждения), оцениваемых на основании качественных и количественных показателей, характеризующих результативность деятельности образовательной организации (учреждения).

Порядок и размеры премирования руководителя образовательной организации (учреждения) устанавливаются ежегодно начальником Управления образования Администрации Кезского района в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному с руководителем образовательной организации (учреждения).

62. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации (учреждения) устанавливаются приказом начальника Управления образования Администрации Кезского района в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации (учреждения) и средств, полученных казённой образовательной организацией (учреждением) от приносящей доход деятельности, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы образовательной организации (учреждения) на основании соответствующих правовых актов, утвержденных начальником Управления образования Администрации Кезского района.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к должностному окладу руководителя образовательной организации (учреждения) в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного пунктом 62 настоящего Положения.

63. Заработная плата заместителя руководителя образовательного Учреждения состоит из должностного оклада, надбавки за работу в сельских населённых пунктах, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

64. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителем образовательного учреждения.

65. Должностной оклад заместителя руководителя образовательного учреждения в соответствии с локальным нормативным актом образовательного учреждения на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

66. С учетом условий труда заместителям руководителя образовательного учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

1) выплата по районному коэффициенту;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в образовательном учреждении, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

67. Заместителям руководителя образовательного учреждения к должностному окладу устанавливается доплата за специфику работы образовательного учреждения в размерах и порядке, предусмотренных пунктом 19 настоящего Положения.

68. Заместителям руководителя образовательного учреждения устанавливается выплата по районному коэффициенту в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

69. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и других), устанавливаются заместителям руководителя образовательного учреждения в размерах и порядке определенных трудовым законодательством.

70. Конкретные размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплаты за совмещение профессий (должностей) и выплаты по районному коэффициенту) и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом образовательного учреждения в установленном законодательством порядке.

71. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя образовательного учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

72. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента), устанавливаемые в процентах к должностному окладу заместителя руководителя образовательного учреждения исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

73. Заместителям руководителя образовательного учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

74. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливаются руководителем образовательного учреждения с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в целом, индивидуальных показателей работы заместителя руководителя образовательного учреждения, характеризующих исполнение их должностных

обязанностей в соответствии с локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым в установленном законодательством порядке.

75. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителям руководителя образовательного учреждения, направленную на развитие образовательного учреждения, применение новых методик обучения, а также в иных случаях в соответствии с локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым в установленном законодательством порядке.

76. Заместителям руководителя образовательного учреждения руководителем образовательного учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- надбавка за почетное звание;
- иные выплаты, предусмотренные локальными нормативными актами образовательного учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

77. При наличии у заместителей руководителя образовательного учреждения почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательного учреждения (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

- заместителям руководителя, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 процентов должностного оклада;

- заместителям руководителя, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 процентов должностного оклада. При наличии у заместителей руководителя образовательной организации (учреждения) двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по их выбору.

78. В целях стимулирования заместителей руководителя образовательного учреждения устанавливаются премии, предусмотренные пунктами 26-30 настоящего Положения. Решение о премировании принимается руководителем образовательного учреждения.

79. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя образовательного учреждения, устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу заместителя руководителя образовательного учреждения, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

80. Установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя образовательного учреждения, осуществляется в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением.

81. Ответственность за своевременное установление и пересмотр выплат стимулирующего характера возлагается на руководителя образовательного учреждения.

IV. Формирование фонда оплаты труда работников образовательного учреждения

82. Фонд оплаты труда работников образовательной организации (учреждения) формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели бюджетом муниципального образования «МО Кезский район УР» на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных образовательной организацией (учреждением) от приносящей доход деятельности.

83. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения состоит из:

- средств на выплату окладов рабочих, должностных окладов, ставок заработной платы;
- средств на выплату надбавки за работу в сельских населенных пунктах;
- средств на выплаты компенсационного характера;
- средств на выплаты стимулирующего характера.

84. При утверждении фонда оплаты труда для осуществления выплат за дополнительную работу, относящихся к выплатам компенсационного характера, предусматриваются средства в пределах фонда оплаты труда в следующих размерах:

- за классное руководство – 1.1 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) на каждого ученика 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждый класс-комплект в образовательной организации (учреждении);

- за проверку письменных работ – до 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждую штатную единицу педагогических работников (учителей) образовательной организации (учреждения);

- за заведование филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами,

учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе – до 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждое перечисленное структурное подразделение образовательной организации (учреждения);

- за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями – до 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждую перечисленную комиссию.

85. Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере не менее 20 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), кроме окладов рабочих.

86. Порядок тарификации педагогических работников образовательного учреждений утверждается приказом начальника Управления образованием Администрации муниципального образования «МО Кезский район УР».

V. Заключительные положения

87. Оказание материальной помощи работникам образовательной организации (учреждения), в том числе заместителям руководителя образовательной организации (учреждения) производится в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации (учреждения) в соответствии с положением, утверждаемым руководителем образовательной организации (учреждения) с учетом мнения представительного органа работников. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательной организации (учреждения) на основании письменного заявления работника.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «Кузьминская СОШ»

**ПЕРЕЧЕНЬ
ВАЖНЫХ (ОСОБО ВАЖНЫХ) И ОТВЕТСТВЕННЫХ (ОСОБО ОТВЕТСТВЕННЫХ)
РАБОТ, ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОЧИМИ, ТАРИФИЦИРОВАННЫМИ СОГЛАСНО
ЕДИНОМУ ТАРИФНО-КВАЛИФИКАЦИОННОМУ СПРАВОЧНИКУ
РАБОТ И ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ НЕ НИЖЕ 6 РАЗРЯДА**

1. Перевозка обучающихся (детей, воспитанников) водителем автобуса.
2. Выполнение поваром обязанностей заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате образовательного учреждения такой должности.

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «Кузьминская СОШ»

**ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ,
РАБОТАЮЩИХ В СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ**

- I. Руководители:
руководители образовательных организаций (учреждений) и их заместители;
руководители структурных подразделений и их заместители.
- II. Специалисты:
педагогические работники;
психолог, социальный педагог;
лаборанты с высшим или средним профессиональным образованием, непосредственно участвующие в учебно-воспитательном процессе;
другие специалисты, в квалификационные требования которых входит наличие высшего или среднего профессионального образования.

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «Кузьминская СОШ»

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ (УЧРЕЖДЕНИЙ) И ПОРЯДОК
ОТНЕСЕНИЯ ИХ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

**I. Объемные показатели деятельности образовательных
организаций (учреждений)**

1. К объемным показателям деятельности образовательных организаций (учреждений) относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным организациям (учреждениям): численность работников образовательной организации (учреждения), количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательной организации (учреждения), превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству образовательными организациями (учреждениями).

2. Объем деятельности каждой образовательной организации (учреждения) при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях (учреждениях)	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольных образовательных организациях (учреждениях)	из расчета за группу	10
3	Количество обучающихся в организациях (учреждениях) дополнительного образования детей: в многопрофильных; в однопрофильных клубах (центрах, станциях); в организациях (учреждениях) дополнительного образования детей спортивной направленности	за каждого обучающегося за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,3 0,5
4	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях (учреждениях)	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5	Количество работников в образовательной организации (учреждении)	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию;	1 0,5

		высшую квалификационную категорию	1
6	Наличие групп продленного дня		до 20
7	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных организациях (учреждениях)	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников; 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в организациях, работающих в таком режиме	до 10 до 30
8	Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната при образовательной организации (учреждении) и др. с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение до 100 чел. от 100 до 200 чел. свыше 200 чел.	до 20 до 30 до 50
9	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных организациях (учреждениях)	из расчета за каждого дополнительно	0,5
10	Наличие в образовательных организациях (учреждениях) спортивной направленности: спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки учебно-тренировочных групп групп спортивного совершенствования	за каждую группу с наполняемостью не менее 10 обучающихся дополнительно за каждого обучающегося дополнительно за каждого обучающегося дополнительно	5 0,5 2,5
11	Наличие оборудованных используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
13	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой	за каждый вид	до 15
14	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин и другой самоходной техники в оперативном управлении образовательной организации (учреждении);	за каждую единицу	до 3, но не более 20 на организацию (учреждение)
15	Наличие учебно-опытных участков (площадь не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
16	Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
17	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях (учреждениях), дошкольных образовательных организациях (учреждениях), посещающих бесплатные секции,	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

	кружки, студии, организованные этими образовательными организациями (учреждениями), или на их базе		
18	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях (учреждениях) помещений для разных видов активности (изостудия, танцевальная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
19	Наличие в образовательных организациях (учреждениях) (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных организаций (учреждений) (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (учреждений) (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

3. Образовательные организации (учреждения) относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип (вид) образовательной организации (учреждения)	Группа, к которой организация (учреждение) относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Специальные (коррекционные) образовательные организации (учреждения) для детей с ограниченными возможностями здоровья, общеобразовательные школы-интернаты	свыше 350	до 350	до 250	до 150
2	Школы и другие общеобразовательные организации (учреждения), дошкольные образовательные организации (учреждения), организации (учреждения) дополнительного образования детей и другие образовательные организации (учреждения)	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Приложение 4

к Положению об оплате труда работников
МБОУ «Кузьминская СОШ»

ПЕРЕЧЕНЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (УЧРЕЖДЕНИЯ), РЕАЛИЗУЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО, ОСНОВНОГО ОБЩЕГО И СРЕДНЕГО (ПОЛНОГО) ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

1. Общеобразовательная организация (учреждение).

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «Кузьминская СОШ»

**КОЭФФИЦИЕНТЫ
СТАВОК ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ,
ПРИВЛЕКАЕМЫХ К ПРОВЕДЕНИЮ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ,
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (УЧРЕЖДЕНИЯ)**

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательной организации (учреждении)	0,20	0,15	0,10

МБОУ «Кузьминская СОШ»

Согласовано: С ППО _____ Председатель профкома _____	Принято: На общем собрании работников школы № от 02.02.2022	УТВЕРЖДАЮ Директор школы: _____/ Т.М. Главатских Приказ № 18 от 03.02.2022 .
--	---	---

ПОЛОЖЕНИЕ

об оказании материальной помощи работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кузьминская средняя общеобразовательная школа» Кезского района Удмуртской Республики

ЛНА № 84

1. Общие положения.

1. Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 года № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», постановлением Администрации муниципального образования «Кезский район» № 1310 от 19 августа 2013 года « Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций (учреждений) муниципального образования « Кезский район»»

2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оказания материальной помощи работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кузьминская средняя общеобразовательная школа» Кезского района Удмуртской Республики (далее - образовательное учреждение).

3. Источниками выплаты материальной помощи являются:

- экономия по фонду оплаты труда образовательного учреждения.

II. Порядок и условия единовременных выплат работникам образовательного учреждения

2.1. Оказание материальной помощи работникам образовательного учреждения, в том числе заместителям руководителя образовательного учреждения производится в пределах фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

2.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательного учреждения на основании письменного заявления работника.

2.3. Материальная помощь работникам школы в размере 5000 тысяч может быть установлена по следующим основаниям:

2.3.1. в связи с тяжелым материальным и финансовым положением семьи работника;

2.3.2. на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника, самого работника ;

2.3.3. в случае состояния здоровья работника школы, требующего необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения;

2.3.4. работникам, имеющим ребенка-инвалида до 16 лет один раз в год

2.3.4. при получении увечья или иного причинения вреда здоровью на производстве до 100% должностного оклада;

2.3.5. в случае причинения материального ущерба в результате стихийного бедствия (пожара, наводнения и т.д.) или кражи имущества до 100% должностного оклада;

2.3.6. рождение ребенка в семье работника до 15% должностного оклада;

2.3.7.;

2.4. Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя.

2.5. В случае смерти самого работника материальная помощь выплачивается близким родственникам, а при их отсутствии - лицу, проводившему похороны.

2.6. Материальная помощь работнику может оказываться при наличии стимулирующего фонда оплаты труда.

2.7. работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный неоплачиваемый отпуск до 3 дней в случаях:

- собственная свадьба;

- свадьба детей;

- смерть членов семьи (супруги, дети, родители, родные братья и сестры).

Согласовано: С ППО №6 от 01.02.2022 Председатель профкома _____ _____	Принято: На общем собрании работников школы №1 от 02.02.2022 _____	УТВЕРЖДАЮ Директор школы: _____/ Т.М. Главатских Приказ № 18 от 03.02.2022 .
---	--	--

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ
МБОУ «КУЗЬМИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

ЛНА № 6

1. Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями ст. 189-190 Трудового кодекса Российской Федерации и на основе Типовых правил внутреннего трудового распорядка для работников общеобразовательных школ системы Министерства просвещения СССР (приказ МП СССР от 23 декабря 1985г. № 223) и Уставом Школы.

Настоящие Правила утверждены директором Школы с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ).

Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору. Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива школы, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работающих.

Настоящие Правила утверждаются с целью укрепления трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию наиболее благоприятных условий для эффективной работы всех сотрудников Школы.

Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами Школы.

Настоящие Правила размещаются в доступном для сотрудников Школы месте.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под расписку.

Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию, или с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

Трудовые отношения в Школе регулируются Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Уставом Школы.

Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор заключается в 2 экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя.

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям

заключенного трудового договора (ч.1 ст.68).

Работник может быть принят на работу с испытательным сроком до двух месяцев. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению (при наличии).

Срочный трудовой договор может быть заключён только в соответствии с требованиями ст.59 ТК РФ.

При приеме на работу (заключении трудового договора) поступающий на работу предъявляет следующие документы:

- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- Документ воинского учета для военнообязанных;
- Документ об образовании;
- Медицинские документы, предусмотренные законодательством.
- Справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.
- Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа.

При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт и диплом об образовании.

При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить его со следующими документами:

- Уставом учреждения;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Должностными требованиями и инструкциями;
- Приказами по охране труда и пожарной безопасности;
- Графиком работы.

Провести первичный инструктаж по охране труда с записью в «Журнале первичного инструктажа по охране труда и технике безопасности».

На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т-2. Личное дело и карточка Т-2 хранятся в школе.

Перевод работников на другую работу производится только с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника. Допускается временный перевод работника на срок до одного месяца для замещения отсутствующего работника. Продолжительность перевода не может превышать одного месяца в течение календарного года.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы на соответствующий учебный год.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя в течение учебного года, за исключением случаев, уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

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

На педагогического работника с его согласия соответствующим приказом по Школе могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися в классе.

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

В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда в школе (изменения количества классов, учебного плана; режима работы школы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по ст. 77 п. 7 ТК РФ.

Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по ст. 81 п. 2 ТК РФ.

«Также с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета может быть произведено увольнение работника в связи с «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации» (ст. 81 п. 3, подп. «б» ТК РФ, и за «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ст. 81 п.5 ТК РФ)».

Увольнение по этим основаниям происходит с учетом мнения профсоюзного комитета только в том случае, если увольняемые являются членами профсоюза.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели.

При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе пользуются наиболее квалифицированные работники по результатам аттестации, образования, стажа педагогической работы.

Увольнение за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин (п.5 статья 81 ТК РФ), прогул или отсутствие на работе более четырех часов подряд в течение рабочего дня без уважительных причин (п.6 статья 81 ТК РФ), появление на работе в нетрезвом состоянии, а также в состоянии наркотического или токсического опьянения (п.6 статья 81 ТК РФ), совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации (п.7 статья 81 ТК РФ), совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.8 статья 81 ТК РФ), повторное в течение года грубое нарушение Устава и применение, в том числе, однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучаемого, производится при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном проступке, без согласования с выборным профсоюзным органом Школы.

В день увольнения администрация Школы производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку (если она ведется в бумажном варианте).

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке форма Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к

ним.

В случае отклонения работника при увольнении от получения трудовой книжки администрация Школы в день увольнения направляет в адрес работника почтовое уведомление о необходимости получить трудовую книжку, в случае, если ведется в бумажном варианте.

День увольнения считается последним днем работы.

3. Обязанности работников

Обязанности работников определены:

Законом РФ «Об образовании», ст.48 ТК РФ, ст. 21

Работники школы обязаны:

- Работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава средней общеобразовательной школы и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;
- Систематически, не реже одного раза в три года, повышать свою профессиональную квалификацию;
- Быть примером в поведении и выполнении морального долга, как в школе, так и вне школы;
- Полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;
- Беречь общественную собственность, бережно использовать материалы, тепло и воду, воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;
- Ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, флюорографию, психиатра, сдавать анализы, установленные законом.
- Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы.
- Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
- Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.
- Приходить на работу за 10 минут до начала своих уроков по расписанию, дежурный учитель - за 20 минут до первого урока.

Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

Учитель (воспитатель дошкольной группы) обязан:

Со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени

Иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.

Независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями.

К первому дню начала учебного года иметь рабочие программы по каждому предмету

Выполнять распоряжения учебной части точно и в срок.

Выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в профкоме.

Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в полугодие.

Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее четырех раз за учебный год, классные родительские собрания.

Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся.

Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- Изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- Отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- Удалять учащегося с уроков;
- Курить и распивать спиртные напитки в помещениях и на территории школы.

Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия учителя и разрешения директора

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

Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее всех работников школы.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

В помещениях школы запрещается:

- Нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- Громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.
- Курить на территории школы.

4. Основные права работников образования

Основные права работников образования определены:

- ТК РФ (ст. 21, 52, 53, 64, 82, 113, 142, 153, 171, 173, 174, 197, 220, 234, 238, 254, 255, 256, 282, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 382, 399);
- Законом РФ «Об образовании» (ст.47);

Педагогические работники имеют право:

Участвовать в управлении учреждением:

- Обсуждать Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка;
- Быть избранными в Совет Школы;
- Работать и принимать решения на заседаниях педагогического совета;
- Принимать решения на общем собрании коллектива педагогического учреждения.

Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

Свободно выбирать методику обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, учебники в соответствии с учебной программой утвержденной в школе, методы оценки знаний обучающихся.

Проходить аттестацию на добровольной основе на любую квалификационную категорию.

Работать по сокращенной 36-часовой рабочей неделе; не реже одного раза в 10 лет при непрерывной педагогической работе использовать длительный, до одного года, отпуск с сохранением непрерывного стажа работы, должности и учебной нагрузки, пользоваться ежегодным отпуском в размере 56 календарных дней.

Повышать свою педагогическую квалификацию не реже одного раза в три года .

Подвергнуться дисциплинарному расследованию нарушений норм профессионального поведения или Устава образовательного учреждения только по жалобе, данной в письменной форме, копия которой должна быть передана педагогическому работнику.

Получать социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ, Учредителем, а также коллективным договором образовательного учреждения.

5. Обязанности администрации

Администрация школы обязана:

Организовать труд педагогов и других работников школы так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий учебный год.

Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.

Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников.

Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты. Выдавать заработную плату два раза в месяц в установленные сроки.

Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.

Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.

Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене.

Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.

Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся.

Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда, предоставлять отгул за дежурства во внеурочное время.

Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками школы.

Организовать горячее питание для учащихся и работников школы.

Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом.

Директор школы несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

При нарушении 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.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6. Основные права администрации

Директор Школы имеет право:

Заключать, расторгать и изменять трудовые договоры в соответствии с ТК РФ.

Поощрять работников за добросовестный труд.

Требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

Представлять Школу во всех инстанциях.

Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.

Устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета Положения о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кузьминская средняя общеобразовательная школа» Кезского района Удмуртской Республики за счет стимулирующего фонда заработной платы.

Утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы.

Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками учреждения. Перечень локальных актов, издаваемых с учетом мнения профсоюзного комитета, утвержден коллективным договором.

Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета, который утверждается до 15 декабря текущего года.

Совместно со своими заместителями осуществлять контроль за деятельностью учителей и воспитателей, в том числе путем посещения и разбора уроков и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий.

Назначать классных руководителей, председателей методического совета, секретаря педагогического совета.

Решать другие вопросы, не отнесенные к деятельности Школы, Совета Школы.

7. Рабочее время и его использование

Для педагогических работников предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать 36 часов в неделю, что связано с особым характером их труда, требующего значительного интеллектуального и нервно-эмоционального напряжения.

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включаются: учебная (преподавательская), воспитательная работа; индивидуальная работа с обучающимися; научная,

творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом; методическая, подготовительная, организационная, диагностическая; работа по ведению мониторинга; работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников установлена в Приказе Минобрнауки России от 24.12.2010 N 2075, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю и включает в себя преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом работы. Конкретная продолжительность рабочего времени определенных категорий педагогических работников установлена в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда. Так, установлена продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю - педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам;

30 часов в неделю - старшим воспитателям образовательных учреждений (кроме дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей).

18 часов в неделю:

- учителям 1 - 11 (12) классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы (в т.ч. специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья);

- педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования;

Устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.

Графики работы утверждаются директором школы и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не позже чем за один месяц до их введения в действие.

Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

Дежурства во внерабочее время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета до ухода работника в отпуск.

При этом:

- У педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;
- Неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
- Объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество классов или количество часов по учебному плану, учебной программе.

Расписание занятий составляется администрацией школы, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

Педагогическим работникам там, где это, возможно, предоставляется один день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Работникам школы, являющимся родителями (опекунами, попечителями) детей-инвалидов, по их письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены между ними по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере «среднего заработка» и порядке, который устанавливается федеральным законом

Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, детей - инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней. Также работники, ухаживающие за родственниками с I группой инвалидности, имеют право на 2-недельный отпуск за свой счет.

Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий дежурного класса. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным органом.

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагога. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе они могут привлекаться администрацией школы к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

Общие собрания работников, заседания педагогического совета, занятия внутри школьных методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов. Родительские собрания – полутора часов, собрания школьников – одного часа, занятия детских объединений от 40 минут до полутора часов.

Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

Запрещается без согласия направлять в командировки, привлекать к ночной и сверхурочной работе, работе в выходные и праздники сотрудников, воспитывающих без супруга (супруги) детей до 14 лет; воспитывающих детей до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом; опекуны детей до 14 лет; родителей 3 и более детей до 18 лет, младшему из которых 14 лет.

8. Оплата труда. Объем педагогической и учебной нагрузки

Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании постановления Администрации муниципального образования «Кезский район» № 1309 от 19 августа 2013 года «Об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций (учреждений) муниципального образования «Кезский район». Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий (далее-ЕТКС).

Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- Размеры (должностных окладов), ставок заработной платы работников.
- Размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах.
- Размеры выплат компенсационного характера.
- Размеры выплат стимулирующего характера.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Выплата заработной платы работнику производится не позднее 10 и 22 числа каждого месяца.

Учебная нагрузка и заработная плата педагогического работника Школы оговаривается в трудовом договоре (ст.135 ТК РФ). Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в дополнительном соглашении к трудовому договору.

По заявлению работника трудовой договор может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы.

Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, штатным расписанием и сметой расходов. Оплата труда работников осуществляется в зависимости от установленного должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов уровня образования, квалификационной категории, а также в соответствии с объемами и видом работ, установленных по тарификации на соответствующий учебный год.

Тарификация на новый учебный год утверждается директором Школы на основе фактического количества классов и утвержденного учебного плана не позднее 30 августа текущего года на основе предварительной тарификации (комплектования), разработанной администрацией Школы и доведенной до педагогического работника под расписку не позднее мая месяца текущего года. При проведении тарификации учителей на новый

учебный год объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом директора Школы по согласованию с профкомом школы, мнение которого, как коллективного органа, должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

Оплата труда работников, работающих по совместительству, работников, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

Работникам, условия труда которых отклоняются от нормативных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством.

Изменение учебной нагрузки следует рассматривать как существенное изменение условий труда, о чем за два месяца до наступления события, работник должен быть извещен под расписку. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор с ним прекращается по основанию п.7 ст.77 ТК РФ.

9. Поощрения за успехи в работе

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- Объявление письменной благодарности;
- Выдача премии в соответствии с Положением о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам МБОУ «Кузьминская СОШ»
- Награждение ценным подарком;
- Размещение фотографии на Доске Почёта;
- Награждение Почетной грамотой различных уровней;
- Звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Удмуртской Республики», «Заслуженный работник народного образования Удмуртской Республики», «Заслуженный деятель науки Удмуртской Республики», «Заслуженный работник физической культуры Удмуртской Республики», «Почетная грамота Удмуртской Республики», «Почетная грамота Госсвета Удмуртской Республики», «Почетная грамота Правительства Удмуртской Республики», нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения», Грамота Министерства образования и науки Удмуртской Республики».

Поощрения применяются администрацией школы.

Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о награждениях вносится в трудовую книжку работника.

10. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания:

- Замечание;
- Выговор;
- Увольнение.

Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работникам Школы норм профессионального поведения или Устава Школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника

Школы, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или, при необходимости, защиты интересов учащихся.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, либо в суде.

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

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

Педагогические работники Школы, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к учащимся, могут быть уволены за совершение проступка, несовместимого с продолжением данной работы (ст.331 ТК РФ).

Педагоги Школы могут быть уволены за применение методов воспитания с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающихся (ст.336 ТК РФ п.4»Б», п.1 ст.34 Федерального Закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»).

Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания.

Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического и (или) психического насилия производится без согласования с профсоюзным органом.

Администрация Школы имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива (профкома, общее собрание работников Школы).

Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного поступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

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

Применение мер поощрения к сотрудникам Школы, имеющих действующее взыскание, возможно по усмотрению директора за особый конкретный вклад в развитие Школы (участка работы) на основании соответствующего отношения заместителя директора, курирующего данный производственный участок.

Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников» (ст. 194 ТК РФ).

Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:

- «неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ст. 81 п. 5 ТК РФ);
- «прогула, отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня» (подпункт «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ);
- «совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий» (ст. 81 п. 6 подп. «г» ТК РФ);
- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (ст. 81 п. 10 ТК РФ);
- повторного в течение одного года грубого нарушения Устава образовательного учреждения (ст. 336 п. 1 ТК РФ).

Дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст. 336 ТК РФ) является применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (воспитанника).

11. Социальные льготы и гарантии

Работодатель на основании письменного заявления работника и соответствующего решения профкома школы оказывает работнику материальную помощь в случаях предусмотренных Положениями

- ПОЛОЖЕНИЕ о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кузьминская средняя общеобразовательная школа» Кезского района Удмуртской Республики

-ПОЛОЖЕНИЕ об оказании материальной помощи работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кузьминская средняя общеобразовательная школа» Кезского района Удмуртской Республики

Работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный неоплачиваемый отпуск до 3 дней в случаях:

- собственная свадьба;
- свадьба детей;
- рождение ребенка;
- смерть супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);

Профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях.

Обеспечение работников санаторно-курортными путевками осуществляется за счет средств соцстраха и средств добровольного медицинского страхования.

Обеспечение детей работников Школы путевками в летние оздоровительные лагеря осуществляется за счет средств соцстраха.

12. Техника безопасности и производственная санитария

Все работники Школы, включая руководителей, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний норм, правил и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для соответствующих видов работ и профессий.

В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний работниками Школы должны выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие в Школе. Их нарушение влечет применение дисциплинарных мер взыскания.

13. Внесение изменений в правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ «Кузьминская СОШ»

Внесение изменений в Правила внутреннего трудового распорядка для сотрудников Школы производится администрацией Школы по согласованию с представительным органом (профсоюзный комитет) коллектива Школы.

Правила внутреннего трудового распорядка сообщаются каждому работнику под подпись.

МБОУ «Кузьминская СОШ»

<p>Согласовано: С ППО _____ Председатель профкома _____ _____ Н.А. Ичетовкина _____</p>	<p>Принято: На общем собрании работников школы № 1 от 31.01.2023</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ Директор школы: _____ / Т.М. Главатских Приказ № 20 от 31.01.2023 .</p>
--	---	---

ПОЛОЖЕНИЕ

**о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Кузьминская средняя общеобразовательная школа»
Кезского района Удмуртской Республики**

ЛНА № 58

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение регламентирует порядок распределения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МБОУ «Кузьминская СОШ» Кезского района Удмуртской Республики (далее Школа).

1.2. Данное положение разработано в соответствии с

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28.08.2020 года № 401 «О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Удмуртской Республики и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы»;
- Постановлением Правительства УР от 15.07.2013 № 315 (ред.от 14.10.2021) «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»;

- Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций муниципального образования «Кезский район» от 19 августа 2013 года с изменениями,

- Трудового кодекса Российской Федерации;

- Коллективного договора МБОУ «Кузьминская СОШ»

1.3. Изменения и дополнения в Положение вносятся на основании соответствующих локальных нормативных актов, утвержденных руководителем учреждения после согласования с профсоюзным комитетом и органами самоуправления.

1.4 Положение распространяется на всех сотрудников школы, как основных работников, так и совместителей.

1.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера к должностному окладу устанавливаются приказом директора школы.

1.6. Компенсационные выплаты могут проводиться за заведование кабинетом, проверку тетрадей, руководство методическим объединением, классное руководство, заведование участком, за индивидуальное обучение на дому.

1.7. Выплаты стимулирующего характера проводятся дифференцированно с учётом конкретного вклада каждого работника, профессионального уровня, педагогического мастерства.

1.8. Целью дифференцированного подхода являются стимулирование роста квалификации, профессионализма, развития творческой инициативы.

1.9. Расчёт стимулирующих выплат и оплата производится в процентном соотношении от ставки (нагрузки) работника.

2. Комиссия и её состав

2.1. Для проведения дифференцированной оплаты создаётся комиссия по проведению тарификации и распределению стимулирующего фонда оплаты труда.

2.2. В состав комиссии могут входить представители администрации школы, руководители методических объединений учителей-предметников, опытные учителя, работники, пользующиеся авторитетом в трудовом коллективе, председатель школьной первичной профсоюзной организации.

2.3. Комиссия создается решением Общего собрания трудового коллектива школы сроком на 1 учебный год. Состав комиссии утверждается приказом директора школы и доводится до членов комиссии под подпись.

2.4. Комиссия формируется в составе 5 человек:

Председатель комиссии – 1;

Секретарь комиссии – 1;

Члены комиссии – 3.

2.5. Председатель комиссии, секретарь избираются ее членами путем открытого голосования простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Выборы председателя комиссии, секретаря производятся ежегодно при формировании состава комиссии на очередной учебный год.

2.6. Председатель комиссии организует и планирует её работу, председательствует на заседаниях, организует ведение протокола, подписывает протокол, контролирует выполнение принятых решений.

2.7. В случае отсутствия председателя комиссии его функции осуществляет его директор.

2.8. Секретарь комиссии ведет, подписывает и хранит протоколы заседаний, хранит представленные работниками школы оценочные листы (отчеты о работе за определенный период), ведет иную документацию комиссии.

2.9. Член комиссии может быть выведен из состава комиссии по решению общего собрания трудового коллектива в следующих случаях:

- по его желанию, выраженному в письменной форме на имя председателя комиссии;

- при изменении членом комиссии места работы или должности.

2.10. Комиссия принимает решение о выводе члена комиссии из ее состава и принимает решение о внесении изменений в состав комиссии. Данные решения оформляются протоколом.

2.11. Решение комиссии считается действительным, если в голосовании участвовало не менее 2/3 состава комиссии и оно принято большинством голосов от числа присутствующих.

2.12. Комиссия ежемесячно распределяет стимулирующую часть фонда оплаты труда.

3. Распределение фонда оплаты труда учреждения

3.1. Составляющими частями фонда оплаты труда учреждения являются базовый фонд оплаты труда и стимулирующий фонд оплаты труда.

3.2. В базовый фонд оплаты труда включаются выплаты по окладам, выплаты компенсационного характера, в том числе за дополнительные виды работ.

4. Надбавка за работы в сельских населённых пунктах

4.1 Размер надбавки за работу в сельских населённых пунктах составляет 25% должностного оклада, ставки заработной платы следующим работникам:

- руководители образовательных организаций;
- заместители директора;
- педагогические работники;
- психологи;
- социальные педагоги;
- другие специалисты, в квалификационные требования которых входит наличие высшего или среднего профессионального образования

5. Механизм проведения выплат компенсационного характер

Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу работников. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещении. Выплаты компенсационного характера не образуют новые должностные оклады, ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

5.1. за работу с вредными и опасными условиями труда по результатам СОУТ (повар, помощник воспитателя, воспитатель ясельной группы) - 4% от должностного оклада; за работу в ночное время сторожам – 35% от должностного оклада.

5.2. выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы в образовательной организации (учреждении), при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

- педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья- 20 % должностного оклада, ставки заработной платы.

- педагогическим работникам за классное руководство выплаты производятся в процентном отношении от должностного оклада в зависимости от количества учащихся в классе по формуле: $(2\% * X) * O$, где X – количество учащихся в классе, O- размер должностного оклада.

- педагогическим работникам за проверку тетрадей выплаты устанавливаются в процентном

отношении от должностного оклада в зависимости от преподаваемого предмета, количества учащихся у каждого учителя, количества проведенных часов:

- учителям начальных классов - 15%,
- учителям математики, русского языка - 20%,
- учителям химии, физики, английского языка - 10%,
- истории, биологии, географии, литературы, информатики, ИЗО, астрономии, ОБЖ, обществознания - 5%.

Доплату производить по формуле: $X:18 * M:14 * \%$, где X-количество часов, M- среднее количество учащихся. Полученный по данной формуле процент умножается на размер оклада, результат и является компенсационной доплатой за проверку тетрадей.

За проверку тетрадей по предметным курсам по выбору устанавливается в соответствии с предметом.

- педагогическим работникам за работу в методсовете (ШМО) 6 % от должностного оклада, РМО 10% должностного оклада.

- педагогическим работникам за заведование кабинетами физики, обслуживающего труда, химии, информатики, мастерской, библиотеки, спортзала - 10 % от должностного оклада; за остальные кабинеты – 2% от должностного оклада.

- педагогическим работникам за заведование пришкольным опытным участком- 15% должностного оклада.

- педагогическим работником за сопровождение индивидуальных проектов учащихся – 10% должностного оклада. Доплату производить по формуле: $X:18 * M:14 * \%$, где X- количество часов, M- среднее количество учащихся. Полученный по данной формуле процент умножается на размер оклада, результат и является компенсационной доплатой.

6.Механизм проведения выплат стимулирующего характера

В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам ОУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавка за стаж работы;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 3.1) надбавка за качество выполняемых работ;
- 3) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику с учетом показателей, критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в пределах фонда оплаты труда работников ОУ и средств, полученных ОУ от приносящей доход деятельности.

6.1. Выплаты педагогическим работникам за интенсивность и высокие результаты

6.1.1. за выполнение обязанностей специалиста, ответственного за обеспечение безопасности дорожного движения на автомобильном транспорте в размере 15% от должностного оклада;

6.1.2 за выполнение обязанностей диспетчера автомобильного транспорта в размере 10 % должностного оклада;

6.1.3 за выполнение обязанностей контролера технического состояния автотранспортного средства 15 % должностного оклада;

6.1.4. за работу с сайтом школы 10% от должностного оклада.

6.1.5. за руководство АИС «Электронная школа» в размере 15 % должностного оклада;

6.1.6. за сопровождение детей во время перевозки по установленным ежедневным маршрутам в размере до 5% от оклада;

6.1.7. за деление классов на уроки технологии, ОРКСЭ, английского языка по формуле: $X:18 * H$, где X – размер оклада, H- количество часов; с учетом надбавки за работу в сельских населенных пунктах и имеющейся у учителя категории (первая или высшая).

6.1.8.. за делопроизводство по школе в размере 20% от должностного оклада;

6.1.9.. молодым специалистам:

- первый год работы - 15% от должностного оклада,
- второй год работы - 10% от должностного оклада,
- третий год работы - 5 % от должностного оклада;
- 6.1.10. за подготовку лабораторного оборудования по физике и химии в размере 5 % от должностного оклада;
- 6.1.11. за работу в комиссиях 5% от должностного оклада;
- 6.1.12. за руководство волонтерским отрядом в размере 5 % от оклада.
- 6.1.13. за наставничество 5% должностного оклада.
- 6.1.14. за высокие результаты работы по итогам проверок, ревизии контрольных и надзорных органов:
 - районный уровень – 10 % от должностного оклада,
 - республиканский – 20 % от должностного оклада;
- 6.1.15. за организацию сдачи норм ГТО 5 % от должностного оклада;
- 6.1.16. за подготовку новостей на сайт образовательного учреждения 3% от должностного оклада;
- 6.1.17. за работу в классах малокомплектной школы учителям начальных классов 10% от должностного оклада;
- 6.1.18. за выполнение функций эксперта, организатора-собеседника во время проведения итогового сочинения и итогового собеседования по русскому языку 15% от должностного оклада;
- 6.1.19. за работу на сайте «Малые закупки» 1500,00 рублей.
- 6.1.20. за организацию внеурочной деятельности расчёт производится по формуле:
 $X:18 \cdot H$, где X – размер оклада, H- количество часов; с учетом надбавки за работу в сельских населенных пунктах.
- 6.1.21. за привлечение грантов для школы:
 - руководство проектом – 3000, руб;
 - участие в реализации проекта – 1000 руб
- 6.1.22. за увеличение объема работы по работе обучающимися с ОВЗ 10 % от должностного оклада.
- 6.1.23. за руководство АИС «Электронный детский сад» в размере 15 % должностного оклада;
- 6.1.24. воспитателям дошкольной группы за сложность работы при организации учебного процесса в разновозрастных группах в зависимости от нагрузки до 50 % от должностного оклада
- 6.1.25. за изготовление и обновление игрового, учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала, декораций и костюмов к праздникам до 50% от должностного оклада;
- 6.1.26. за положительную динамику количества дней пребывания ребенка в дошкольной группе: посещаемость составляет свыше 90% в разновозрастной группе, свыше 80 % в ясельной группе - 2000,00 рублей;
- 6.1.27. за привлечение родителей к укреплению и развитию материально-технической базы в дошкольных группах - 10% от должностного оклада рублей;
- 6.1.28. воспитателям дошкольной группы и ГПД за эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых комнатах и прогулочных площадках - 10% от должностного оклада рублей

6.2. Выплаты заместителям директора за интенсивность работы:

- 6.2.1. за разъездной вид работы в размере 10% от должностного оклада;
- 6.2.2. за руководство организацией инклюзивного образования 5% от должностного оклада;
- 6.2.3. за административное дежурство 5 % от должностного оклада;
- 6.2.4. за организацию в ОУ мероприятия районного или республиканского значения 10 % должностного оклада;
- 6.2.5. за работу в комиссиях 5% должностного оклада;

- 6.2.6 за высокий уровень организации и проведения ГИА 10 % от должностного оклада;
- 6.2.7. за делопроизводство до 30% от должностного оклада.
- 6.2.8. за выполнение заданий, направленных на создание нормативно-правовых документов (ЛНА, ОП, отчёты по самообследованию, разработке программ) 10 % от должностного оклада.

6.3. Выплаты обслуживающему персоналу за интенсивность работы:

- 6.3.1 водителю за классность 10% должностного оклада;
- 6.3.2. водителю за заведование гаражом 10 % должностного оклада ;
- 6.3.3. водителю за работу без нарушений правил дорожного движения 10 % должностного оклада;
- 6.3.4. водителю за подвоз учащихся на районные мероприятия 10% от должностного оклада;
- 6.3.5. водителю за оптимальную организацию и контроль обеспечения исправного технологического состояния транспортного средства до 30 % от должностного оклада;
- 6.3.6. водителю за выезд за пределы района 1000 руб. за 1 поездку
- 6.3.7. кладовщику за составление меню 5% от должностного оклада;
- 6.3.8. кладовщику за ведение отчетной документации по питанию в размере 15 % от должностного оклада.
- 6.3.9. за работу в комиссиях 2 % должностного оклада;
- 6.3.10. за работу на сайте «Малые закупки» 1500,00 рублей.
- 6.3.11. за выполнение поручений, не предусмотренных должностными обязанностями до 30 % должностного оклада

6.4. Надбавка за стаж работы

6.4.1. Воспитателям и помощникам воспитателей устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы на указанных должностях в следующих размерах:

- воспитателям:

- от 1 года до 5 лет - 20 % от ставки заработной платы;
- от 5 лет и выше - 30% от ставки заработной платы

- помощникам воспитателей:

- от 3 до 5 лет - 10 % от ставки заработной платы
- от 5 до 10 лет - 15 % от ставки заработной платы
- от 10 до 15 лет - 20 % от ставки заработной платы
- от 15 лет и выше - 30 % от ставки заработной платы

6.4.2. При определении стажа работы на должности помощника воспитателя учитывается стаж работы на должности воспитателя. Изменение размера надбавки за стаж работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.

Работникам, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для начисления премии, выплата производится за фактически отработанное время в данном расчетном периоде.

6.5. Премияльные выплаты по итогам работы

6.5.1. Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников Школы до 100 % должностного оклада.

6.5.2. Всем работникам ОУ могут быть выплачены разовые премии за выполнение особо важных и ответственных работ, за оперативность и качественный результат до 100 % должностного оклада:

- за качественную подготовку ОУ к новому учебному году;
- за прохождение ведомственных проверок без замечаний;
- за своевременность и полноту подготовки отчетности;
- за соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, несвязанных с должностной инструкцией (участие в соревнованиях, самодеятельности, оформительские работы и т.д.)
- за интенсивность и напряжённость работы;
- за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб школы.

6.5.3. Работникам Школы выплачиваются единовременные премии:

- при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики 100% должностного оклада;
- при присвоении почётных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики 100% должностного оклада;
- при объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики, награждения Почётной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почётной грамотой Правительства Удмуртской Республики 50% должностного оклада;
- при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики 20% должностного оклада;
- при награждении грамотами районного значения 15% должностного оклада;
- при награждении грамотой администрации школы 5% должностного оклада;
- к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики до 100 % должностного оклада;
- к профессиональным праздникам до 100% должностного оклада;
- в связи с юбилейными датами:
 - 50 лет 35% должностного оклада
 - 55 лет 40% должностного оклада
 - 60 лет 50% должностного оклада
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости работникам, отработавшим в организации не менее 25 лет, до 100% должностного оклада.

6.5.4. Всем работникам ОУ могут быть выплачены разовые премии за получение знака ГТО:

- золотой знак – 1000,00 руб.
- серебряный знак – 750,00 руб.
- бронзовый знак – 500,00 руб.

6.5.6. Лица, поступившие на работу в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления премии, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

В исключительных случаях отдельным работникам размер премии может быть увеличен с учетом личного вклада в общие результаты работы. Условиям, при выполнении работником которых размер премии может быть увеличен, являются:

- разработка и внедрение предложений по совершенствованию работы учреждения;
- внедрение новых форм и методов в работе;

Увеличение выплаты премии по итогам работы в таких случаях, может быть осуществлено при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.6 Надбавка за качество выполняемых работ

Расчет выплат, направленных на стимулирование работника за качество работы производится на основании показателей качества работы педагогических работников, изложенных в настоящем Положении в пунктах 6.6.1 - 6.6.11. Для назначения выплат по Показателям качества работы педагогические работники предоставляют в комиссию с подтверждающие документы (грамоты, дипломы, сертификаты, протоколы и с др.)

№	Наименование показателя	Размер доплаты в зависимости от места и уровня			
		Школьный	Районный	Республиканский	Всероссийский
6.6.1.	Подготовка учащихся очным к соревнованиям, конкурсам, олимпиадам, (в расчете на одного учащегося-участника)	-	Участие- 100 руб 3 м -200 руб 2 м -300 руб 1 м - 400руб	участие- 200 руб 3 м - 400 руб 2 м - 600 руб 1 м - 800 руб	Участие- 300 руб 3 м - 500 руб 2 м -700 руб 1 м - 900 руб
6.6.2.	Подготовка учащихся заочным (дистанционным) к соревнованиям, конкурсам, олимпиадам, (в расчете на одного учащегося-участника)	-	300 руб		
6.6.3.	Подготовка учащихся к конференциям	300 руб	400 руб	500 руб	600 руб
6.6.4.	Участие педагогического работника в профессиональных и грантовых конкурсах		Участие- 200 руб 3 м - 400 руб 2 м - 600 руб 1 м - 800 руб	Участие – 400 руб 3 м - 800 руб 2 м -1200 руб 1 м -1600 руб	Участие- 300 руб 3 м - 900 руб 2м -1300 руб 1м -1700 руб
6.6.5.	Участие педагогических работников в конференциях	200 руб	300 руб	400 руб	500 руб
6.6.6.	Проведение педагогическими работниками открытых уроков, занятий, мероприятий	1 урок – 200 руб	1 урок – 300 руб	-	-
6.6.7.	Участие педагогического работника в разработке программ и их реализации	300 руб	500 руб	-	-
6.6.8.	Обобщение опыта работы	400 руб	800 руб	1200 руб	2000 руб
6.6.9.	Результаты ГИА (в расчете на одного учащегося)	Средний балл выше районного - 500 руб Средний балл выше республиканского - 700 руб			
6.6.10	Наличие публикаций педагогических работников в периодических изданиях по педагогике	1 публикация -300 руб			
6.6.11	Качественная организация оздоровительного (профильного) лагеря и лагеря труда и отдыха	2000 руб.			

6.7. Иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

6.7.1. за ведомственные награды, знаки отличия, звания 10% от должностного оклада. При наличии у работника Школы двух или более наград установление надбавки производится по одному из оснований по выбору работника.

6.7.2. при наличии квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

-педагогическим работникам, имеющим I квалификационную категорию - 10 % должностного оклада, ставки заработной платы;

-педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 20 % должностного оклада, ставки заработной платы.

7. Показатели, уменьшающие размер доплат и надбавок

7.1. Уменьшение до 50% или лишение размера доплат и надбавок может быть обусловлено следующими обстоятельствами:

- окончание выполнения дополнительных видов работ, по которым были установлены доплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных видов работ;
- снижение качественных показателей работы;
- нарушения трудовой дисциплины, внутреннего трудового распорядка, жалобы со стороны родителей (представителей) учащихся;
- изменения содержания выполняемых функциональных обязанностей;
- по результатам фронтальных, тематических проверок других видов контроля, связанных с нарушением действующего законодательства, действиями, опасными для жизни и здоровья учащихся;
- за неисполнение финансово-хозяйственной дисциплины;
- нарушения исполнительской дисциплины;
- невыполнение или некачественное выполнение приказов директора школы;
- нарушение должностных инструкций работника.

Директор школы
Т.М. Гавриленко


