


<p>От работодателя:</p> <p>Руководитель МКОУ СОШ с.Преображенка</p>  <p><u>Лищинская Е.О.</u> / Лищинская Е.О./</p>	<p>От работников:</p> <p>Председатель профсоюзной организации учреждения</p> <p><u>Маркова С.Н.</u> /Маркова С.Н./</p>
---	---

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
Средняя общеобразовательная школа с.Преображенка
Катангского района Иркутской области
(наименование учреждения)

на 2022 - 2025 годы

адрес: 666625, Иркутская область, Катангский район, с. Преображенка,
ул. Школьная, 4.

Утвержден общим собранием трудового коллектива

Протокол № 1 от « 04 » апреля 2022 г.

Количество работников: 26

ОКВЭД: 85.14

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО:

Администрация муниципального образования «Катангский район»

Регистрационный № 01/22 от «14» 04 2022 г.

Мэр МО «Катангский район»



С.Ю. Чонский

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении Средней общеобразовательной школе с.Преображенка Катангского района Иркутской области.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»;
- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения (*Приложение №1*), с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице директора (заведующий);
- работники в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профком).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

- работников учреждения (в том числе – совместителей), являющихся членами профсоюза;
- работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (*см. ст. 30, 31 ТК РФ*) и перечисляющих на счет профкома ежемесячно денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления на имя работодателя (*ч.6 ст.377 ТК РФ*).

1.5. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.13. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет с 07.04.2022 г. по 06.04.2025 г.

1.14. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

2.1. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок.

2.2. При заключении трудового договора:

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей и главными бухгалтерами,

учитывается мнение профкома учреждения в отношении его вида (*срочный или бессрочный*) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ.

2.3. Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профком.

2.4. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (*ч.5, ст. 58 ТК РФ*).

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.6. Руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.7. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора.

2.8. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (*ст. 84 ТК РФ*), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.9. При равной производительности труда и квалификации (*наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому*) преимущественное право на оставление на работе при

сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

2.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников увеличивается до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

- женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет.

2.11. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (*ст. 178 ТК РФ*), производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (*п. 7, ст. 77 ТК РФ*);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (*п. 8, ст. 77 ТК РФ*);
- неизбрание на должность (*п. 3, ст. 83 ТК РФ*).

2.12. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

2.13. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 5 число и 20 число текущего месяца

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников МКОУ СОШ с.Преображенка (Приложении №6).

- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда

3.3. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном

размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы из расчёта 100 % средней заработной платы без (ст. 142 ТК РФ).

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч.1 ст.157 ТК РФ).

3.5. Изменение оплаты труда производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;
- при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

3.6. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.7. Штатное расписание учреждения формируется, с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп) в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Катангский район», утверждённого постановлением администрации МО «Катангский район» от 16.05.2019 г. № 130-п. Превышение количества обучающихся (воспитанников в классе, группе) компенсируется учителю (воспитателю) установлением доплаты. Штатное расписание учреждения после согласования с МОО утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения.

3.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1% ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (при этом в ст. 236 ТК РФ рассчитывается исходя из ключевой ставки ЦБ РФ).

3.9. Молодым специалистам, приступившим к работе в образовательных учреждениях, выплачивается единовременное пособие, которое выплачивается через администрацию МО «Катангский район». Сумма пособия ежегодно увеличивается на величину роста МРОТ.

В соответствии с Положением «О порядке предоставления гарантий и компенсаций лицам, проживающим в районе Крайнего Севера и работающим в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования «Катангский район», молодым специалистам (до 30 лет) осуществляется выплата единовременного пособия, связанная с поступлением на работу в район Крайнего Севера после окончания среднего и высшего учебного заведения, а также специалистам, в связи с переездом на работу в район Крайнего Севера, в 10- кратном размере федерального МРОТ.

3.10. Оплата труда лауреатов конкурса «Учитель года» («Воспитатель года» и пр.), проводимого на уровне Российской Федерации, субъекта Федерации, производится в соответствии с высшей квалификационной категорией на основании решения Главной аттестационной комиссии.

3.11. Оплата труда победителей городских и районных конкурсов «Учитель года» («Воспитатель года» и пр.) производится в соответствии с первой квалификационной категорией на основании решения муниципальной аттестационной комиссии.

3.12. Индексация заработной платы осуществляется в соответствии с Положением « Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования « Катангский район», утверждённого постановлением администрации МО «Катангский район» от 16.05.2019 г. № 130-п.

IV. Рабочее время и время отдыха

Руководитель Учреждения школы обязуется:

4.1. Составлять расписание уроков с учётом соблюдения санитарно- гигиенических норм с максимальной экономией времени учителей.

4.2. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год до ухода учителей в отпуск и с письменного согласия работников. Объём учебной нагрузки, а также её характер сохранять на протяжении учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану или по программе, сокращения количества классов (групп продлённого дня).

4.2. Установить для работников – женщин 36-часовую рабочую неделю с оплатой в том же размере, что и при полной рабочей неделе, если меньшая продолжительность рабочей недели для них не предусмотрена федеральным законодательством.

4.3. Установить с учётом мнения профкома (по согласованию с профсоюзом суммированный объём рабочего времени с продолжительностью еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 ч. для работников, которым по условиям работы не может быть установлена нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

4.4. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работников, имеющих на это право:

- беременных женщин;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до достижения им возраста 18 лет);
- по рекомендации ВТЭК;
- по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Предоставлять дополнительные выходные дни по просьбе работников:

- одному из родителей для ухода за детьми – инвалидами до достижения ими возраста 18 лет- 4 оплачиваемых дня в месяц;
- женщинам- 1 день в месяц без сохранения заработной платы (норма действует в сельской местности);
- одному из родителей, имеющему ребёнка в возрасте до 16 лет- 1 день в месяц без сохранения заработной платы (норма действует в северных и приравненных к ним территориях).

4.6. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника - 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников - 3 дня;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации - 10 дней

4.7. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательных учреждений производится согласно Положению о системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Средней общеобразовательной школы с. Преображенка Катангского района Иркутской области.

5.2. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;
- ученический договор утверждается совместным решением Управления и ГК (РК, Совета) Профсоюза (*ст. 197, гл. 32 ТК РФ*).

5.3. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников муниципального образовательных учреждений, на территории Иркутской области соблюдаются следующие условия:

5.3.1. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, установленная Положением в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией до окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

5.3.2. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая оплата труда, может сохраняться не более чем на один учебный год после:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- окончания длительного отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 5, статьи 55 Закона РФ «Об образовании»;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения численности или штата;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию (*решение о продлении в этом случае принимает руководитель образовательного учреждения по согласованию с профкомом*).

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда (*Приложение №4*).

6.2. Руководитель обеспечивает проведение в учреждении специальную оценку условий труда) с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

6.3. Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.4. Руководитель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.5. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

6.6. Руководитель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.8. Руководитель оказывает содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

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

6.10. Руководитель обеспечивает транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

6.12. Руководитель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы, руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента.

7.3. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома

выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудового законодательства.

7.4. С учетом мнения профкома производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (см. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом более 2 часов;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (см. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (см. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (см. 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (см. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

7.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

7.6. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (тарифного и надтарифного);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- сохранение оплаты труда работника по разряду ЕТС после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

7.7. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

7.8. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

- увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

7.9. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

7.10. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

7.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

Приложение №1

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
Средняя общеобразовательная школа с.Преображенка

Принято на общем собрании работников ОУ Протокол № 3 от 24.05.2019 г.	Мотивированное мнение Профсоюзного комитета учтено Протокол № 2 от 24.05.2019 г. Председатель профсоюзного комитета школы	«Утверждаю» 24.05.2019 г. Приказ № 2 9 Директор школы
--	---	--

	Маркова С.Н.	Лищинская Е.О.
--	--------------	----------------

Правила внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения

Актуализированы « 07» октября 2018 г. (Протокол заседания от 07.11.2018 года №2)
Актуализированы « 07» апреля 2022 г. (Протокол заседания от 07.04.2022 года №1)

1. Общие положения о действии Правил.
2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения.
3. Основные обязанности работника.
4. Основные обязанности работодателя.
5. Режим работы организации. Рабочее время работников.
6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

1. Общие положения о действии Правил.

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время

отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации (*вместо «организации» вписать точное наименование учреждения в соответствии с его Уставом; далее использовать это наименование*).

1.2. Работодатель обязан в соответствии с ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

1.3. Работодатель – организация, вступившая в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя осуществляет руководитель организации (*Директор МКОУ СОШ с. Преображенка*). Далее «работодатель» - руководитель организации.

1.4. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК, иными законами, коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

1.5. Дисциплина в учреждении поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся (воспитанников) и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к обучающимся (воспитанникам) не допускается.

1.6. Правила обязательны для всех работников МКОУ СОШ с. Преображенка, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей) и руководителя организации.

1.7. Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке.

1.9. Правила утверждены (17 декабря 2013 г.) с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения (Протокол заседания ПК от 17 декабря 2013 года № 1).
Актуализированы «07» октября 2018 г. (Протокол заседания от 07.11.2018 года №2)
Актуализированы «07» апреля 2022 г. (Протокол заседания от 07.04.2022 года №1)

2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения.

2.1. Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в организацию, обязано предъявить работодателю:

- ✓ паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (*иной – документ, удостоверяющий личность, выданный органами внутренних дел*);
- ✓ трудовую книжку (кроме случаев, когда работник поступает на работу по совместительству или впервые);
- ✓ страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- ✓ военный билет (временное удостоверение), удостоверение граждан, подлежащих призыву на военную службу;
- ✓ документ об образовании (*при поступлении на работу на педагогические должности: концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, логопеда, педагога-психолога предъявляются требования к профилю полученной специальности*);
- ✓ медицинское заключение по результатам предварительного медицинского освидетельствования.
- ✓ Справку о наличии (отсутствии) судимости (в том числе погашенной и снятой), уголовном преследовании либо о прекращении уголовного преследования.

✓
2.2. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, составленного в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Приказ объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора.

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключением трудового договора независимо от того, был ли он оформлен надлежащим образом.

2.3. Руководящие работники, специалисты и учебно-вспомогательный персонал принимаются на должности, наименование которых соответствует Перечню, приведенному в *Приложении №2*.

2.4. Существенными условиями трудового договора и обязательными для включения в него являются:

- ✓ место работы (с указанием структурного подразделения);
- ✓ дата вступления договора в силу;
- ✓ дата начала работы;
- ✓ наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации;
- ✓ объем учебной нагрузки (для учителей);
- ✓ права и обязанности работника;
- ✓ права и обязанности работодателя;
- ✓ характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу во вредных и тяжелых условиях;
- ✓ режим труда и отдыха (в части, отличающейся от настоящих Правил);
- ✓ условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки, иные выплаты);
- ✓ виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью

Данные существенные условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в следующих случаях:

- ✓ для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- ✓ для выполнения заведомо определенной работы, в том числе в случаях, когда ее окончание не может быть определено конкретной датой;
- ✓ при заключении договора с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- ✓ при заключении договора с лицами, направленными на временную работу органами службы занятости населения.

В иных случаях срочный договор заключается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.6. По инициативе работодателя при заключении трудового договора может быть обусловлено испытание.

Испытание не устанавливается для:

- ✓ беременных женщин;
- ✓ лиц, не достигших возраста 18 лет;

✓ лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;

✓ лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

✓ лиц, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.7. При приеме на работу работодатель обязан под роспись ознакомить работника с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка и действующим коллективным договором.

2.8. Изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (*изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.*) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (*работы по определенной специальности, квалификации или должности*).

• Подобное изменение допускается только на новый учебный год. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

• О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

• Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.9. Работодатель имеет право переводить работника на срок до 1 месяца в течение календарного года на работу, не обусловленную трудовым договором.

Такой перевод допускается:

✓ для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;

✓ для предотвращения несчастных случаев;

✓ для предотвращения простоя – временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера;

✓ для предотвращения уничтожения или порчи имущества;

✓ для замещения отсутствующего работника.

Работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации, только с его письменного согласия.

Размер оплаты труда при временном переводе не может быть ниже среднего заработка по работе, обусловленной трудовым договором.

Часть работы, выполняемой в порядке временного перевода, произведенная сверх продолжительности, соответствующей трудовому договору, оплачивается как сверхурочная.

2.10. При смене собственника имущества, изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

2.11. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ.

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

2.13. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение не производится, за исключением случая, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключении трудового договора (*перевод*).

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (*зачисление в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства, выход на пенсию и т.п.*), а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

2.14. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

2.15. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи:

- с сокращением численности или штата работников;
- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание,

производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.16. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника.

3.1. Основные права работников

3.1. Право работников занимать должности, отвечающие требованиям, указанным в квалифицированных справочниках, и (или) профессиональным требованиям.

3.2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе имеет права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пункта 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

3.3. В образовательной организации наряду с должностями педагогических работников предусматриваются должности административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции.

3.4. Права, обязанности и ответственность работников образовательной организации, занимающих должности, указанные в части 1 статьи 52 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», устанавливаются законодательством Российской Федерации, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами образовательной организации, должностными инструкциями и трудовыми договорами.

3.2. Основные обязанности работника.

Работники, состоящие в трудовых отношениях с образовательным учреждением на основании заключенных трудовых договоров обязаны:

1. Неукоснительно подчиняться требованиям Устава образовательного учреждения, настоящих Правил.

2. Точно и в полной мере выполнять свои должностные обязанности, руководствоваться утвержденными должностными инструкциями, обусловленными тарифно-квалификационными характеристиками.

3. Исполнять приказы и распоряжения работодателя (его заместителя или официально уполномоченного представителя работодателя), изданные в пределах его компетенции и в установленной законодательством форме.

4. Строго следовать требованиям и обеспечивать выполнение правил и норм по технике безопасности и охране труда, производственной санитарии, гигиены и противопожарной безопасности.

5. Проходить периодические медицинские обследования.

6. Педагогические работники – иметь соответствующий образовательный ценз.

7. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

8. Незамедлительно сообщать работодателю (его заместителям или лицам, его заменяющим) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

4. Основные обязанности работодателя

4.1. Предоставить работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением, работу, обусловленную трудовым договором.

4.2. Обеспечить работникам условия труда, соответствующие требованиям охраны и гигиены труда, техники безопасности.

4.3. Создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

4.4. Обеспечить работников помещением, оборудованием, инструментами, материалами и документацией, необходимыми для исполнения ими своих обязанностей.

4.5. Обеспечить порядок сохранности имущества учреждения, работников, учащихся (воспитанников).

4.6. Выплачивать причитающуюся работникам заработную плату, выплаты социального характера в полном размере, в сроки, установленные трудовым законодательством или коллективным договором.

4.7. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями действующего законодательства.

4.8. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством, коллективным договором.

5. Режим работы организации. Рабочее время работников

5.1. В учреждении установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

5.2. Время ежедневного начала работы учреждения - с 9 часов 00 минут, время окончания работы учреждения - 19 часов 00 минут.

5.3. Учебный год в учреждении начинается 1 сентября.

Продолжительность учебного года на уровне начального общего, на уровне основного общего и среднего общего образования составляет не менее 34 недель без учета государственной (итоговой) аттестации, в первом классе - 33 недели. 35 неделя – проектная деятельность. Годовой календарный учебный план разрабатывается и утверждается МКОУ СОШ с.Преображенка самостоятельно и согласовывается с Муниципальным отделом образования администрации МО «Катангский район».

5.4. Режим занятий обучающихся:

Начало учебных занятий – 9.00 ч.

Продолжительность уроков: в 1 классе – 35 минут в сентябре-декабре, январе-мае 40 минут - при этом 5 минут каждого урока используются на проведение динамических занятий, минут релаксации и отдыха; во 2-11 классах продолжительность урока - 40 минут. Режим проведения факультативов, кружков, секций - с 17.00 ч. до 19.00 ч., внеклассных мероприятий с 17.00 ч. до 21.00 ч.

Продолжительность каникул в течение учебного года составляет не менее 30 календарных дней, летом - *не менее* 8 недель. Для обучающихся в первом классе устанавливаются в течение года дополнительные недельные каникулы (*продолжительность летних каникул для обучающихся невыпускных классов 12 недель*).

5.5. Рабочее время работников определяется настоящими Правилами, учебным расписанием, годовым календарным учебным, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, условиями трудового договора.

Перерывы для отдыха и питания педагогических работников устанавливаются во время отдыха и питания обучающихся, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается:
с 12.00 ч. до 13 часов;

(Продолжительность времени для питания должно быть не более 2 часов и не менее 30 минут. Этот период в рабочее время не включается).

5.6. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) установлена нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

Для женщин, заключивших трудовой договор с образовательным учреждением, расположенным в сельской местности, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (если иными законодательными актами не предусмотрена меньшая продолжительность).

5.7. Для педагогических работников учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.8. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается 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 (контрактами) и должностными инструкциями.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом – т.е. данными правилами организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учётом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

5.9. Педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности) устанавливается продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю.

5.10. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливается в астрономических часах.

5.11. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования образовательных учреждений норма часов преподавательской работы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

5.12. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- Учителям 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;
- Учителям общеобразовательного учреждения, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:
 - ✓ заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
 - ✓ заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
 - ✓ заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

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

5.14. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки

5.15. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения. Верхний предел учебной нагрузки не установлен.

5.16. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

5.17. Руководитель учреждения обязан ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

5.18. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

5.19. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

5.20. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

5.21. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы (за исключением случаев, когда учебная нагрузка в объеме менее чем на 1 ставку заработной платы, установлена в соответствии с трудовым договором).

5.22. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

5.23. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

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

5.26. Составление расписания уроков осуществляется с учетом действующих санитарных правил и норм, обеспечения педагогической целесообразности, а также рационального использования рабочего времени учителя.

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

5.28. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Оплата производится в повышенном размере, либо, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

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

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

5.31. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, настоящими Правилами, должностными обязанностями, не допускается, за исключением работы, выполняемой в условиях чрезвычайных обстоятельств.

5.32. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

5.33. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой работодатель имеет право по просьбе работника часть его отпуска, превышающую 28 календарных дней, заменить денежной компенсацией в соответствующем размере.

5.34. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы получают право на длительный отпуск сроком до одного года.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска установлены в Приложении 10.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

6.1. Нарушение трудовой дисциплины (совершение дисциплинарного проступка) – виновные действия работника, результатом которых явилось неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, установленных:

- Уставом образовательного учреждения
- трудовым договором,
- настоящими Правилами,
- приказами и письменными распоряжениями руководителя (уполномоченных руководителем лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Работодатель имеет право на применение следующих дисциплинарных взысканий:

- ✓ замечание;
- ✓ выговор;
- ✓ увольнение по основаниям, предусмотренным п.п. 5-8, 11 ст. 81;
- ✓ увольнение педагогических работников по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 2 ст.336 ТК РФ.

6.3. Применение работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п.5 ст.81 ТК РФ к работнику, являющемуся членом Профсоюза, допускается только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

6.4. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

6.5. До применения дисциплинарного взыскания, работодатель обязан затребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение в письменной форме. В случае отказа работника предоставить объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.6. 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 выборного профсоюзного органа.

6.7. 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.

6.8. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.9. Приказ (распоряжение) 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 (распоряжение) составляется соответствующий акт.

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

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

6.12. 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 выборного профсоюзного органа.

6.13. В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику не применяются меры поощрения (в том числе премирование).

Приложение №2

Должности педагогических работников учреждения

Руководитель (директор) учреждения образования
Заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе
Учитель
Педагог дополнительного образования
Воспитатель группы продлённого дня
Классный руководитель
Социальный педагог
Психолог
Педагог-организатор

Должности обслуживающего персонала учреждения.

Секретарь
Лаборант
Заведующая хозяйством
Повар
Кладовщик
Кочегар
Оператор электростанции
Дворник
Электрик
Сторож

Гардеробщик
Уборщик служебных помещений
Библиотекарь
Рабочий по обслуживанию зданий и помещений

Приложение №3

ПЕРЕЧЕНЬ работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых предусматривает повышенный до 12% уровень ставок заработной платы

Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.

Вывоз мусора и нечистот.

Работа у горячих плит, электрожарочных шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.

Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.

Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.

Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с применением их.

Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).

Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.

Работа за дисплеями ЭВМ.

Работа на деревообрабатывающих станках.

Контроль за безопасным производством работ, предусмотренных настоящим Перечнем.

Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные настоящим Перечнем.

Приложение 4

Соглашение по охране труда на 2022-2027 учебный год

№	Содержание мероприятия, работ	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение
1	Проверка исправности противопожарного инвентаря, пожарной сигнализации	Еженедельно	Серебрякова А.Ю., заведующая хозяйством
2	Внешний и внутренний осмотр здания и прилегающей территории	Ежедневно	Серебрякова А.Ю., заведующая хозяйством, работники сторожевой службы
3	Проверка исправности системы сигнализации и телефонного аппарата	Ежедневно	Серебрякова А.Ю., заведующая хозяйством, работники сторожевой службы
4	Проверка заземления станков и другого оборудования	Август, декабрь, апрель	Электрик школы
5	Проверка освещения рабочих мест	Август, ноябрь, март	Электрик школы
6	Проверка хранения химических веществ в лаборантской химии	Август, в течение года	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
7	Обеспечение моющими и дез.средствами	В течение года	Серебрякова А.Ю., заведующая хозяйством

8	Поддержка санитарно-гигиенического состояния школы, условия ТБ всех участников образовательных отношений	В течение года	Серебрякова А.Ю., заведующая хозяйством, Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
9	Обеспечение медицинского осмотра педагогов, технического персонала и обучающихся 1 раз в год	Август	Директор школы
10	Обеспечение медицинского осмотра работников лагеря дневного пребывания детей	Февраль	Директор школы
11	Проведение аттестации рабочих мест	2025 г.	Директор школы
Взаимные обязательства администрации и профкома			
1	Рассматривать на собраниях трудового коллектива вопросы по охране труда, профилактике травматизма и заболеваний	Не реже одного раза в полугодие	Администрация школы и профком
2	Обеспечивать своевременное расследование несчастных случаев на производстве, оформление документов в соответствии с действующим Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, своевременное проведение мероприятий по их предупреждению и повторению		Администрация школы и профком
3	Организация сбора предложений по улучшению условий и охраны труда среди работников ОУ	1 раз в полугодие	Администрация школы и профком
4	Обеспечение техперсонала школы спецодеждой (по возможности)		Администрация школы и профком

Приложение №5

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательного учреждения длительного отпуска сроком до 1 года.

Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Администрация Муниципального Образования «Катангский район».

1. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ч. 4 п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании».

2. Руководитель образовательного учреждения при наличии условий вправе по согласованию с профсоюзным комитетом предоставить длительный отпуск работнику, имеющему стаж работы менее 10 лет.

3. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на предоставление длительного отпуска определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

4. В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в образовательных учреждениях любых форм собственности, имеющих государственную аккредитацию, в должностях (с занятием и без занятия штатной должности) и на условиях, предусмотренных в Приложении к настоящему Положению.

Непосредственно в стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

а) фактически проработанное время;
б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично:

- ✓ время нахождения в основном и дополнительном отпусках;
- ✓ время нахождения в отпусках по беременности и родам;
- ✓ время нахождения в командировках;
- ✓ повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению работодателя;
- ✓ время простоя не по вине работника;
- ✓ время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- ✓ время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования.

6. В стаж работы, дающий право на предоставление длительного отпуска, включаются следующие периоды времени:

- ✓ переход работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;
- ✓ поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
- ✓ поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев;
- ✓ поступление на работу в образовательное учреждение после освобождения от работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в российских образовательных учреждениях за рубежом, образовательных учреждениях стран ближнего зарубежья, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
- ✓ поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
- ✓ поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев.

7. При переезде на работу в другую местность и связанной с этим переходом на другую работу, продолжительность перерыва в работе, при котором стаж, дающий право на длительный отпуск не прерывается, увеличивается на количество дней, необходимых для переезда.

8. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

9. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подаются руководителю образовательного учреждения до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск

10. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, администрация образовательного учреждения предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условиях:

- ✓ если их квалификация и образование удовлетворяют требованиям ТКХ по соответствующим должностям;
- ✓ если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный Уставом

образовательного учреждения.

Данные работники должны добровольно давать согласие на увеличение нагрузки обязательно в письменном виде с указанием конкретного периода, на который увеличивается их педагогическая нагрузка.

Право работодателя применить временный перевод для замещения отсутствующего работника в этом случае не применяется.

Если замещение описанным способом осуществить не представляется невозможным, то руководитель образовательного учреждения вправе заключить срочный трудовой договор с работником другого учреждения, организации, с неработающим пенсионером, либо воспользоваться услугами территориальных органов по трудоустройству, при условии, если такие работники соответствуют требованиям ТКХ по замещаемым должностям.

11. Если проведение упомянутых мероприятий не дает возможности распределить нагрузку на весь заявленный период, то руководитель образовательного учреждения совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

- ✓ сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой нагрузку заявителя распределить возможно;

- ✓ согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей);

- ✓ перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

12. При отказе работника на предложения, приведенные в п. 11, руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность.

При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 5 настоящего Положения.

13. При невозможности предоставления длительного отпуска с учетом использования всех способов, перечисленных в пунктах 10 и 11 настоящего Положения и согласования с профсоюзным комитетом, он может быть перенесен в связи с производственной необходимостью, но не более чем на 1 год.

14. Длительный отпуск подлежит продлению только в том случае, если работник находился на лечении в стационарных условиях. Количество дней, на которое данный отпуск продляется, должно соответствовать количеству дней пребывания в медицинском учреждении при наличии официального документа, подтверждающего этот факт.

15. Предъявленный работником больничный лист, выданный в период нахождения его в длительном отпуске, не подлежит оплате.

16. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

17. В период нахождения в длительном отпуске работник не может работать на условиях совместительства или по гражданскому договору, если данная работа является педагогической.

18. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество часов по учебным планам и программам, а также количество учебных классов (групп).

19. Если существенные условия труда не могут быть сохранены в связи с изменениями в организации производства и труда, а также в случае сокращения штатов учреждения, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись.

20. Истечение срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в длительном отпуске является основанием продления срока ее действия на 1 год.

21. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.

22. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

23. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон.

Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до момента взаимообусловленной даты его преждевременного окончания.

24. Работникам-совместителям, работающим в учреждениях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск за свой счет на аналогичный период.

Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

25. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное руководителю образовательного учреждения в соответствии с п. 9 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.

26. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня предыдущего уходу в длительный отпуск учебного года.

27. Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя образовательного учреждения, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением.

Приказ доводится до сведения работника по росписи.

28. Руководители образовательных учреждений имеют право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением; при этом они рассматриваются в статусе «работников», а органы управления образованием муниципальных образований – «работодателей».

29. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной работы, дающей право на получение длительного отпуска до одного года

1. Время работы в нижеперечисленных должностях засчитывается в стаж работы, дающий право на получение длительного отпуска, в объеме, соответствующем не менее ставки заработной платы (суммарно по основному и другим местам работы):

Учитель

Педагог дополнительного образования

Социальный педагог

Педагог-психолог

Педагог-организатор

2. Время работы в иных должностях работников образовательных учреждений засчитывается в стаж, дающий право на длительный отпуск сроком до 1 года при условии, если данные работники, помимо своей основной работы, выполняемой в объеме ставки (должностного оклада), проводят в течение учитываемого периода работу по должностям, перечисленным в п. 1 Приложения (как с занятием так и без занятия штатной должности), в объемах, соответствующих не менее 1/3 тарифной ставки.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём с конкретным определением количества дней(не менее трех)ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня (в соответствии со ст. 119 ТК РФ)

Руководитель организации

При этом учитывается объем работы, степень напряженности труда, необходимость

привлекать работника к выполнению своей трудовой функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и другие условия.

Приложение 6

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
Средняя общеобразовательная школа с.Преображенка

Принято на общем собрании работников ОУ Протокол № 1 от 17.12.2013 г.	Мотивированное мнение Профсоюзного комитета учтено Протокол №1 от 17.12.2013 г. Председатель профсоюзного комитета школы Маркова С.Н.	«Утверждаю» 17.12.2013 г. Директор школы Лищинская Е.О.
--	--	--

Положение об оплате труда работников МКОУ СОШ с.Преображенка

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Средняя общеобразовательная школа с.Преображенка МО «Катангский район» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального казенного образовательного учреждения, подведомственного муниципальному отделу образования администрации Катангского района (далее - МОО) и определяет:

- размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений);
- размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждений;
- размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

- показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений;
- порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

1.3. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

1.4. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.5. Штатное расписание учреждения после согласования с МОО утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения.

1.6. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним определены в соответствии с наименованием и требованиями, установленными в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином тарифно-квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.8. Фонд оплаты труда работников казенного образовательного учреждения формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств за счет средств местного бюджета, средств субвенции областного бюджета на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательном учреждении, объема внебюджетных средств, поступающих от приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда. Ответственность за перерасход фонда платы труда возлагается на руководителя учреждения

2. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), в соответствии с настоящим положением.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждения определены в Приложении 1 к настоящему положению.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

I. 3. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. В образовательном учреждении осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

- а) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

б) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в том числе выплата за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях);

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

Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не предусмотренных настоящим подпунктом, определены в Приложении 2 к настоящему положению.

г) надбавка за работу в сельской местности.

3.2. Ежемесячная надбавка работникам за работу в сельской местности устанавливается к должностному окладу с учетом нагрузки в размере 25%.

3.3. Выплата работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере от 4 до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.5. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам образовательного учреждения производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

3.6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, определенной трудовым договором, сверхурочную работу и за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также установленной квалификационной категории.

3.7. Работникам учреждения, рабочий день которых разделен на части (с перерывом в работе свыше двух часов) в связи с выполнением работ, где это необходимо вследствие особого характера труда, производится соответствующая доплата.

Перечень работников учреждения, которым устанавливается указанная доплата, и размер доплаты утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.8. К заработной плате работников учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

II. 4. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В образовательном учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, должен составлять не более 30% фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, (без учета выплат за работу в местностях с особыми

климатическими условиями), в соответствии с утвержденным и согласованным штатным расписанием.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения в размере до 50 процентов (Приложение 4).

4.3. Работникам учреждения по результатам работы выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы пропорционально отработанному времени.

4.4. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, на усмотрение руководителя за счет экономии фонда оплаты труда образовательного учреждения.

4.5. Периодичность премиальных выплат по итогам работы и выплат за качество выполняемых работ устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.6. Работникам учреждения в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливаются выплата за профессиональное развитие и доплата по занимаемой должности работника учреждения с учетом важности выполняемых им работ.

4.7. Работникам образовательных учреждений, занимающим штатные должности (профессии), устанавливаются следующие выплаты за профессиональное развитие в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку:

за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук - 7000 рублей;

за ученое звание доцента - 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за ученое звание профессора - 60 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.8. Педагогическим работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

работникам образовательных организаций, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден "Знак Почета", орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание "Народный учитель Российской Федерации", - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, медаль "За трудовое отличие", медаль "За трудовую доблесть", почетное звание "Заслуженный учитель школы РСФСР", почетное звание "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный врач Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный юрист Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный метеоролог Российской Федерации", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации:

значок (нагрудный значок) "Отличник просвещения СССР", значок "Отличник образования СССР", значок "Отличник образования РСФСР", значок "Отличник народного просвещения", значок "Отличник народного образования", значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", значок "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", « Почетный работник воспитания и просвещения РФ», "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", - 10 процентов оклада (ставки);

работникам образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.9. Молодым специалистам до 30 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в учреждениях, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

20 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления выплат стимулирующего характера молодым специалистам являются:

наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

работа в учреждении по специальности.

4.10. Стимулирующие выплаты за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливаются с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников (Приложение 5 к настоящему положению).

4.11. Максимальный размер выплаты по занимаемой должности работника с учетом важности выполняемых им работ не может превышать 0,2 оклада (должностного оклада) работника учреждения.

4.12. Установление стимулирующих выплат работникам учреждения осуществляется на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, предусмотренных настоящим положением (Приложение 5 к настоящему положению), утвержденных с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.13. Не допускается установление стимулирующих выплат работникам учреждения в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников учреждения.

4.14. Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель учреждения, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения. Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом учреждения.

4.15. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников учреждений присваивается определенное количество процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или устанавливается абсолютный размер.

4.16. Решение комиссии об установлении процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или абсолютного размера оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

4.17. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

4.18. Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

5. ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СВЯЗИ С РОСТОМ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЦЕН НА ТОВАРЫ И УСЛУГИ

5.1. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, местного бюджета на текущий финансовый год и на плановый период, доведенных до МОО.

Размер оплаты труда работников (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, а при наличии - в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) в соответствии с утвержденным и согласованным штатным расписанием.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - работники), и составляет до 3 размеров среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень работников, относящихся к основному персоналу, приведен в приложении № 9 настоящему положению. Вновь назначаемым руководителям устанавливается кратность не менее 1,5 размеров от среднего оклада средней заработной платы основного персонала. Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается согласно нормативно-правовому акту органа местного самоуправления.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников учреждения рассчитывается и определяется в соответствии с Порядком определения размера должностного оклада руководителя (Приложение 8).

6.3. Должностные оклады заместителя руководителя образовательного учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 30-50 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательного учреждения. Оклады устанавливаются руководителем образовательного учреждения в полных рублях.

6.4. Компенсационные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего положения с учетом условий труда.

6.5. Определение размера стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения производится муниципальным отделом образования администрации МО

«Катангский район» с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями и показателями качества и результативности деятельности общеобразовательных учреждений (приложения № 10,11,12 к настоящему положению) за счет лимитов бюджетных ассигнований фонда оплаты труда образовательного учреждения. Общий фонд стимулирующих выплат административно-управленческого персонала учреждения указан в приложении 14.

6.6. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы за квартал, установленных в том же процентном отношении, что и оклад к должностному окладу руководителя учреждения. Размер премиальных выплат заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель учреждения в пределах лимитов бюджетных ассигнований фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Максимальный размер (100%) премиальной выплаты по итогам работы за квартал в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждения составляет 100% размера стимулирующих выплат руководителя за тот же период, установленный комиссией, созданной в МОО.

6.7. В случае образования экономии годового объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения данный объем средств направляется на увеличение годового объема средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

Приложение № 1
К положению о системе оплаты труда
работников муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
Средней общеобразовательной школы
с.Преображенка

Работники образовательных учреждений

Наименование должности (профессии)	Размер минимального оклада (ставки), руб.	Размер повышающего коэффициента (см.приложение №2)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень		
Старший вожатый	8008	
2 квалификационный уровень		
Педагог дополнительного образования	8029	
Педагог-организатор		
Социальный педагог		
3 квалификационный уровень		
4 квалификационный уровень		
Воспитатель ГПД	8070	
Педагог-психолог		
Методист		
4 квалификационный уровень		
Учитель	8112	
Учитель -дефектолог	8112	
Учитель-логопед	8112	
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень		
Заведующий (начальник) структурным подразделением:	8154	
2 квалификационный уровень		
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	8195	
Начальник (заведующий, директор, руководитель):		
3 квалификационный уровень		
Начальник (заведующий, директор, руководитель) обособленного структурного подразделения профессиональных образовательных организаций		
Наименование должности (профессии)		Минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
Секретарь-машинистка		7758
Делопроизводитель		7758
2 квалификационный уровень		

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Лаборант	7852
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	7894
3 квалификационный уровень	
Шеф-повар	7935
4 квалификационный уровень	
	7977
5 квалификационный уровень	
	8018
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	
Бухгалтер	8060
2 квалификационный уровень	
3 квалификационный уровень	
4 квалификационный уровень	
5 квалификационный уровень	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	
2 квалификационный уровень	
3 квалификационный уровень	

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
Средней общеобразовательной школы
с.Преображенка

**КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ
В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ**

N п/п	Наименование компенсационной выплаты	Основание и размер компенсационной выплаты
1	Классное руководство	1) педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя - в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы); 2) педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, за организацию работы с обучающимися - в размере 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее установленной Порядком учреждения и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года N 1015, СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и учреждениям обучения в общеобразовательных учреждениях", утвержденными постановлением Главного

		государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 года N 189, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в расположенных в сельской местности общеобразовательных организациях. Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер компенсационной выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся;
2	Проверка письменных работ	1) педагогическим работникам за проверку письменных работ в расчете за учебные часы, по русскому языку, математике – 15%; по родному языку, литературе, иностранному языку, технологии и черчению, химии и физике - в размере 10 процентов оклада (ставки заработной платы)
3	Заведование: кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями	1) педагогическим работникам за заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями - в размере до 15 процентов оклада (ставки заработной платы)
4	Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями)	1) педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями - в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы)
5	За работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, реализующих основные общеобразовательные адаптированные программы	1) руководителям учреждений, заместителям руководителя, за исключением заместителя административно-хозяйственной части, - 15 процентов должностного оклада; 2) работникам общеобразовательных организаций (отделений, классов, групп), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, деятельность которых связана непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, - 15 процентов оклада (ставки заработной платы); 3) педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку, - 15 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки; 4) врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу независимо от наименования должностей - 25 процентов оклада (ставки заработной платы)
6	За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения	1) учителям и другим педагогическим работникам - на 20 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки по обучению детей по индивидуальному учебному плану на дому
7	За индивидуальное и групповое обучение детей,	1) учителям и другим педагогическим работникам - 20 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом

	находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	педагогической нагрузки по обучению детей, находящихся на длительном лечении
8	Работа в составе психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий	1) специалистам центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи - 20 процентов оклада (ставки заработной платы)

Перечень должностей работников учреждений, которые относятся к персоналу, осуществляющему деятельность, связанную непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся, устанавливается Приложением 3 к настоящему положению.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников

муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
Средней общеобразовательной школы
с.Преображенка

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, КОТОРЫЕ ОТНОСЯТСЯ
К ПЕРСОНАЛУ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕМУ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, СВЯЗАННУЮ
НЕПОСРЕДСТВЕННО С ОБУЧЕНИЕМ, ПРИСМОТРОМ И УХОДОМ,
ВОСПИТАНИЕМ ОБУЧАЮЩИХСЯ, НЕ ОТНОСЯЩИХСЯ К ПЕДАГОГИЧЕСКИМ
РАБОТНИКАМ**

Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения.

Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения.

Руководитель (заведующий) учебной (производственной) практики.

Заведующий отделом (сектором) библиотеки.

Младший воспитатель.

Помощник воспитателя.

Заведующий производством (шеф-повар).

Библиотекарь.

Медицинская сестра.

Повар.

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
Средней общеобразовательной школы
с.Преображенка

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников муниципальных образовательных учреждений	Критерии эффективности деятельности работников муниципальных образовательных учреждений
I. Должности педагогических работников		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в методической, экспериментальной, инновационной работе учреждения	Выполнено 1б
		Не выполнено 0б
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (в т.ч. участие в очных конкурсах педагогического мастерства, научно-практических конференциях, семинарах с докладами, выступлениями, наличие публикаций)	Участие в очных конкурсах подмастерства по занимаемой должности – 5б
*Победитель очного конкурса педагогического мастерства – 5 б		

		Распространение педагогического опыта в иных формах – 2б
		Результативное участие в конкурсах методических разработок – 2б
		Участие в конкурсных отборах на Грант Губернатора Иркутской области, муниципальных отборах – 2б
		Не выполнено 0б
	Наставническая работа с молодыми специалистами	Выполнено 2б
		Не выполнено 0б
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на незаконные действия (бездействие) работника при оказании государственных услуг в сфере образования	Отсутствие 1б
		Наличие 0б
	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений в деятельности работника	Отсутствие 1б
		Наличие 0б
Проведение совместных мероприятий с иными организациями в рамках социально-образовательного партнерства	Наличие 1б	
	Отсутствие 0б	
Выплаты за качество выполняемых работ	Подтверждение результатов освоения основных образовательных программ по итогам государственной итоговой аттестации	Наличие 2б
		Отсутствие 0б
	Наличие положительной динамики по итогам результатов мониторинговых исследований качества образования	Наличие 1б
		Отсутствие 0б
	Результативность прохождения обучающимися государственной итоговой аттестаций	100 процентов 5б
		*Наличие высокобалльников (набравших 70 и более б) 3б за каждого
Результативность освоения образовательных программ, по которым не предусмотрено проведение итоговой аттестации	Обеспечено выполнение программы на уровне не менее 95% - 2б	
	Обеспечено выполнение программы	

		на уровне менее 95% - 0б
	Результативность участия обучающихся и воспитанников в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях	Наличие мест победителей 2б
		Наличие мест призеров 1б
	Динамика наполняемости, кружка, секции за отчетный период	Стабильная 1б
		Положительная 2б
		Отрицательная 0 б
	Выполнение дополнительных общеразвивающих программ	Обеспечено выполнение программы на уровне не менее 95% - 2б
		Обеспечено выполнение программы на уровне менее 95% -0б
Премииальные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено 2б
		Не выполнено 0б
	Участие в качестве члена жюри (за исключением уровня ОУ) в проведении олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций	Наличие 1б за каждый вид
		Отсутствие 0б
	Выполнение работы эксперта в рамках проведения чемпионатов "WorldSkills" и "JuniorSkills", демонстрационного экзамена, мониторинговых исследований качества образования, аттестации педагогических работников	Выполнено 1б за каждый вид
		Не выполнено – 0б
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельность и работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие 1б
		Отсутствие 0б
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и тому подобное)	Выполнено 2б
		Отсутствие 0б

II. Должности учебно-вспомогательного персонала		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в коллегиальных органах управления учреждением	Выполнено 1б
		Не выполнено 0б
	Наставническая работа с молодыми специалистами	Наличие 2б
		Отсутствие 0б
	Участие в мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника	Выполнено 1б
		Не выполнено 0б
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны населения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	Отсутствие 1б
		Наличие 0б
	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений	Отсутствие 1б
		Наличие 0б
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено 2б
		Не выполнено 0б
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности и работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие 1б
		Отсутствие 0б
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и тому подобное)	Выполнено 2б
		Не выполнено 0б
III. Должности медицинских работников		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Эффективная организация и проведение противоэпидемических и профилактических мероприятий по предупреждению распространения инфекционных и паразитарных заболеваний в учреждении	Выполнено 1б
		Не выполнено 0б

	Методическое обеспечение, совместно с психологами и педагогами образовательных организаций, работы по формированию у обучающихся устойчивых стереотипов здорового образа жизни и поведения, не сопряженного с риском для здоровья	Выполнено 1б
		Не выполнено 1б
	Разработка индивидуального плана профилактических и оздоровительных мероприятий обучающихся с учетом группы состояния здоровья, медицинской группы для занятий физической культурой на основании результатов профилактических медицинских осмотров, данных осмотров врачей-специалистов и текущего наблюдения	Выполнено 2б
		Не выполнено 0б
	Подготовка предложений по медико-психологической адаптации несовершеннолетних к образовательной организации, процессам обучения и воспитания, а также по коррекции нарушений адаптации обучающихся	Выполнено 2б
		Не выполнено 0б
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) на незаконные действия (бездействие) работника при оказании медицинских услуг	Отсутствие 1б
		Наличие 0б
	Своевременное диагностирование заболеваний у обучающихся	Наличие 2б
		Отсутствие 0б
	Отсутствие выявленных руководителем учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	Отсутствие 1б
		Наличие 0б
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено 2б
		Не выполнено 0б
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности и работника и важности выполняемых им	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие 1б
		Отсутствие 0б

работ	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании и тому подобное)	Выполнено 2б
		Не выполнено 0б
IV. Должности иных работников		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в работе коллегиальных органов управления учреждением	До 50% <i>устанавливается приказом руководителя</i>
	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, обеспечение которой находится в компетенции работника	
	Отсутствие выявленных руководителем учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении должностных обязанностей	
	Своевременная и качественная подготовка отчетной и учетной и иной документации учреждения, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы	
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	До 25% <i>при наличии экономии фонда оплаты труда, устанавливается приказом руководителя</i>
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	

Приложение 5
к положению об оплате труда
работников муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
Средней общеобразовательной школы
с.Преображенка

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ
ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ
УСТАНОВЛИВАЮТСЯ С УЧЕТОМ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ ЗА НАЛИЧИЕ
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ, УСТАНОВЛЕННОЙ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ
АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Наименование должности (профессии)	Размер стимулирующих выплат к окладу (ставке) за квалификационную категорию
Музыкальный руководитель	
Педагог дополнительного образования	
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Воспитатель	
Методист	
Педагог-психолог	
Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к ППС)	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
Старший методист	

Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	
Старший мастер профессиональной образовательной организации (подразделения)	12 процентов - для первой категории; 20 процентов - для высшей категории

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
Средней общеобразовательной школы
с.Преображенка

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.	Размер повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		
3 квалификационный уровень		
Медицинская сестра	7810	
5 квалификационный уровень		
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
2 квалификационный уровень		

Приложение 7
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
Средней общеобразовательной школы
с.Преображенка

Перечень работ с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда:

1. Вывоз мусора и нечистот;
2. Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и глажение спецодежды;
3. Стирка, сушка и глажение спецодежды;
4. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки;
5. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических кислот (лаборант);
6. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств;
7. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации;
8. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы;
9. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением (мед. сестра);
10. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием);
11. Работа за дисплеями ЭВМ;
12. Работа на деревообрабатывающих станках;
13. Шлифовка изделий и заточка инструмента абразивными кругами сухим способом;
14. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции;
15. Уборка помещений, где ведутся вышеназванные работы с тяжелыми и вредными условиями труда.

ПОРЯДОК
исчисления размера средней заработной платы работников образовательных учреждений основного персонала для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Катангский район»

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителя муниципального образовательного учреждения муниципального образования «Катангский район» (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителя муниципального образовательного учреждения муниципального образования «Катангский район» (далее - учреждение).

2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему окладу работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - работники основного персонала учреждения - приложение 9), и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы. Вновь назначаемым руководителям устанавливается кратность не менее 1,5 размеров средней заработной платы основного персонала.

При расчете средней ставки оклада учитываются оклады (должностные оклады), работников основного персонала учреждения по основной должности.

Расчет среднего должностного оклада работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения. При расчете среднего должностного оклада не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

Расчет и установление оклада руководителя производит бухгалтерия МО «Катангский район».

Должностной оклад руководителя учреждения утверждается приказом начальника муниципального отдела образования и дополнительным соглашением к трудовому договору в течение 7 дней текущего месяца вносятся изменения.

3. Средний должностной оклад работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) работников основного персонала учреждения по основной должности за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается:

среднемесячная численность работников основного персонала учреждения по основной деятельности, работающих на условиях полного рабочего времени;

Работник, работающий в учреждении более чем на одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

Работники основного персонала учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Приложение 9
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
Средней общеобразовательной школы
с.Преображенка

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников муниципальных образовательных учреждений, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений по виду экономической деятельности «Образование»

Преподаватель
Учитель
Воспитатель
Методист
Педагог дополнительного образования
Педагог-психолог
Учитель-логопед
Социальный педагог
Педагог - организатор

Показатели эффективности деятельности общеобразовательного учреждения, качества и результативности профессиональной деятельности руководителя, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения

Параметр 1. Качество условий образовательного процесса

<i>Организационный аспект</i>							
№ п/п	Показатели	Критерии	Инструментарий	Индикаторы (баллы)			Периодичность оценивания
				0	1	2	
1	Соблюдение нормативных требований	1. Наличие лицензии, свидетельства об аккредитации, документов регламентирующих деятельность ОУ и соответствие их действующему законодательству (свидетельство о внесении в государственный реестр юридических лиц, о постановке на учет в налоговом органе, о праве владения и пользования земельным участком и помещениями, об имущественных отношениях договор с учредителем	Лицензия документы, подтверждающие работу со службами, свидетельство об аккредитации	Отсутствие двух и более и не соответствие законодательству двух и более	Работа по лицензированию ведется; аккредитация пройдена с письменными рекомендациями; отсутствие одного НПА, либо несоответствие действующему законодательству одного из них	Полное наличие документов и соответствие их действующему законодательству	Ежеквартально
		2. Наличие локальных актов и их соответствие Уставу и законодательству, полнота и целесообразность		Отсутствие либо полное несоответствие	Отсутствие либо несоответствие более 2 актов	Присутствие и полное соответствие	Ежеквартально

2	Обеспечение безопасности и санитарно-гигиенического благополучия образовательной среды	3. Соответствие температурного режима по нормам СанПин		Нет	Наличие предписания и работа по предписанию ведется	Положительно	Ежеквартально
		4. Соответствие санитарного и питьевого режима, условий содержания столовой нормам СанПин		Нет	Наличие предписания и работа по предписанию ведется	Положительно	Ежеквартально
		5. Соответствие аварийных выходов, необходимого количества средств пожаротушения, подъездных путей к зданию, электропроводки современным требованиям безопасности	Заключение Госпожнадзора, протокол замера сопротивления изоляции электропроводки	Менее 50%	50-99% требований	100%	I и III квартал
		6. % педработников и руководителей, прошедших обучение и проверку знаний требований охраны труда	Удостоверения (протокол) о проверке знаний по охране труда - Директор -Зам. Директора -Преподаватель ОБЖ - Педагогические работники	Менее 50%	50-99%	100%	Ежеквартально
3.	Эффективность процесса	7. Наличие действующего сайта ОУ в сети Интернет	Адрес сайта	Есть	Обновляется не регулярно	Обновляющийся регулярно	Ежеквартально

	обучения	8. Использование ПК "1:С управление школой"	Мониторинг ИРО	Заполнение БД менее 50%	50-80%	Более 80%	Ежеквартально	
		9. Публичный годовой отчет деятельности учреждения в СМИ или в сети Интернет	Отчетный материал	Нет	СМИ или Интернет, размещен с нарушением сроков или не соответствует требованиям	СМИ или Интернет	III квартал	
		10. Отчет о самообследовании	Отчетный материал на сайте ОУ	Нет	Есть	Есть и соответствует требованиям	III квартал.	
		<i>Материально-техническое обеспечение:</i>						
		11. Наличие лицензированного медицинского кабинета	Визуальное наблюдение, лицензия	Нет кабинета	Есть кабинет	Есть лицензия	Ежеквартально	
4.	Материально-технический ресурс	12. % обеспеченности комплектом учебников в соответствии с Федеральным Перечнем	Справка ОУ	Менее 70%	70-90%	Более 90%	I и III квартал	
		13. % обновления фонда учебной литературы школьных библиотек за счет средств субвенции	Статистический отчет, информация методиста по библиотечному фонду	Менее 20% от субвенции	20-40% от субвенции	Более 40% от субвенции	I и III квартал	
		14. % педагогических работников, имеющих высшее образование	Расстановка кадров	Менее 50%	50-75%	Более 75%	Ежеквартально	
		15. % педагогических работников, имеющих квалификационные категории	Расстановка кадров	Менее 25%	25-50%	Более 50%	Ежеквартально	
		16. Доля учителей, участвующих в инновационной и экспериментальной деятельности	Приказы МОО, ОУ	Менее 10%	10-20%	Более 20%	Ежеквартально	

		17. Доля учителей, прошедших курсовую подготовку	Удостоверения	Менее 50%	до 100%	100%	Ежеквартально
--	--	--	---------------	-----------	---------	------	---------------

Параметр 2. Качество результатов образовательного процесса

№ п/п	Показатели	Критерии	Инструментарий	Индикаторы (баллы)			Периодичность оценивания
				0	1	2	
1.	Соблюдение норм охраны труда, социализация	18. случаев детского травматизма (от общего числа обучающихся)	Журнал регистрации травматизма	Есть		Нет	Ежеквартально
		19. случаев взрослого травматизма (от числа работающих)	Журнал регистрации травматизма	Есть		Нет	Ежеквартально
		20. Доля подростков 14-17 лет, состоящих на учете в ПДН	Журнал учета КДН	Более 5%	Менее 5%	Нет	Ежеквартально
		21. % выполнения учебного плана (федерального и регионального компонента)	Учебный план, расписание уроков)	Менее 95%	95-99%	100%	III квартал
		22.% детей, принимающих участие в мероприятиях разных уровней	приказ	Нет	До 1%	Более 1%	Ежеквартально
		23. % обучающихся, не пропускающих занятия по неважным причинам	Отчет по итогам учебных периодов	Менее 90%	Более 90%	Нет	I, II, IV квартал
		24.Количество пропущенных уроков по неважной причине на одного обучающегося ОУ	Отчет по итогам учебных периодов ОУ	Более 20 уроков	Менее 20 уроков	Нет	I, II, IV квартал
	25. % охвата учащихся горячим питанием	Мониторинг МОО	Менее 90%		Более 90%		
2.	Профессиональные конкурсы и публикации	26. Доля призовых мест конкурсных мероприятий регионального уровня	дипломы, грамоты	Нет	Менее 1%	1%	Ежеквартально

		27. Доля педагогов, принимающих участие в профессиональных конкурсах на муниципальном и региональном уровнях	Приказы МОО, грамоты, дипломы	Нет	Менее 10 %	Более 10%	Ежеквартально
		28. Доля учителей от общего количества учителей в ОУ, имеющих публикации по результатам деятельности в СМИ или в сети Интернет	Мониторинг, тесты, публикации	Менее 10%	10-20%	Более 20%	Ежеквартально
		29. Доля учителей, обобщивших свой педагогический опыт как передовой	Заключение методистов, специалистов	Нет	Менее 10%	Более 10%	Ежеквартально
3.	Качество результатов деятельности обучающегося	Учебно-познавательные компетенции:					
		когнитивные навыки					
		30. Положительная динамика успеваемости	мониторинг специалиста	Нет	Стабильные результаты	Да	I, II, IV квартал
		31. Учебные результаты итоговой аттестации учащихся начальной ступени обучения (успеваемость)	мониторинг специалиста	Менее 90 %	90 %	100 %	I, II, IV квартал
		32. % выпускников 9-х классов, получивших аттестаты без "3"	Книга выдачи аттестатов	Менее 30%	30-50%	Более 50%	II квартал
		33. % выпускников 9-х классов, получивших аттестаты особого образца	Книга выдачи аттестатов	0	до 5%	Более 5%	II квартал
		34. % выпускников 11 классов, получивших аттестаты	Книга выдачи аттестатов	Менее 100%		100%	II квартал
		35. Наличие ученического органа самоуправления, детских объединений и организаций, установленных уставом учреждения	Мониторинг МОО	Нет	Присутствует, но функционирует не систематически	Полное функционирование	I, II, IV квартал
		36. Организация деятельности школьных средств массовой информации	Наличие школьной газеты	Нет		Есть и функционирует	I, II, IV квартал
		37. Участие родителей и общественности в работе органов самоуправления	Мониторинг МОО, информация на сайте ОУ	Отсутствие работы	Разовые мероприятия	работа осуществляется системно	Ежеквартально

		38. Реализация ОУ работы с детьми из неблагополучных семей	Мониторинг МОО	Отсутствует работа	Разовые мероприятия	Наличие системы работы с детьми и семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации	Ежеквартально
		39. Доля учащихся, постоянно находящихся в кружках и секциях ОУ, ЦДОД, школы искусств и др.	Мониторинг МОО	Нет	Ниже районного	Выше районного	II, IV квартал
		40. Взаимодействие с общественными организациями и административными органами, другими учебными заведениями	Мониторинг МОО	Отсутствие работы по социальному вопросу	Уровень разовых мероприятий	Наличие системы работы в ОУ, используются разнообразные формы социального партнерства	Ежеквартально

Параметр 3. Качество организации работы учреждения

№ п/п	Показатели	Критерии	Инструментарий	Индикаторы (баллы)			
				0	1	2	
1.	Организация работы учреждения без аварийных ситуаций, своевременное предотвращение аварийных ситуаций	41. Возникновение аварийной ситуации, имеются акты, предписания, штрафы	Мониторинг МОО (ежемесячно)	Имелись	Имелись, но своевременно устранены	Отсутствовали	Ежеквартально
2.	Участие ОУ в значимых мероприятиях муниципального уровня (методические семинары, профессиональные конкурсы и др.), в том числе заочные	42. Участие в организации мероприятия	Справка оргкомитета мероприятия	ОУ получило приглашение, но не участвовало		ОУ участвовало, имеются положительные отзывы	I, III квартал

4.	Участие руководителей в работе совещаний	43. Присутствие на совещаниях	Мониторинг МОО	Отсутствие на совещании	Присутствие на совещаниях	Выступление на совещаниях	I квартал
5.	Проведение мероприятий муниципального и регионального уровней.	44. Проведение мероприятий муниципального и регионального уровней на базе ОУ.	Мониторинг МОО	Предоставление помещения		Предоставление помещения и активная помощь в проведении	I квартал
6.	Своевременное представление документации в бухгалтерию и экономический отдел МОО (табели, договора, отчеты и др.)	45. Документы правильно оформлены и своевременно предоставлены	Мониторинг ЦБ МОО, ФУ	Несвоевременно предоставлены или отправлены на доработку		Своевременно предоставлены и не имеют замечаний	Ежеквартально
7.	Своевременное представление документации в МОО (учебные планы, проекты программ, аттестационные документы, отчеты и др)	46. Документы правильно оформлены и своевременно предоставлены	Мониторинг МОО	Не предоставлены	Несвоевременно предоставлены или отправлены на доработку	Своевременно предоставлены и не имеют замечаний	Ежеквартально
8.	Качественная работа с бюджетом учреждения	47. Отсутствие по вине администрации ОУ задолженности по финансовым обязательствам, целевое и целесообразное использование средств, своевременные финансовые операции	Мониторинг главного бухгалтера ЦБ МОО, справка ФУ	Имеется задолженность, имеются замечания по использованию бюджетных средств		Нет задолженности, нет замечаний	IV квартал
9.	Заполнение АИС «Мониторинг общего и дополнительного образования», РБД	48. Своевременное заполнение без замечаний	Мониторинг ИРО, ФУ	Заполнены несвоевременно или с замечаниями		Заполнены своевременно без замечаний	Ежеквартально
10.	Независимая оценка качества образовательной деятельности	49. Своевременная организация участия педагогов, родителей, обучающихся в независимой оценке качества.	Портал «Открытое правительство», сайт ГАУ ДПО ИРО	Участие приняли менее 50% родителей, педагогов,	Участие приняли 50 - 70% родителей, педагогов,	Участие приняли более 70% родителей, педагогов,	Ежеквартально

		50. Результат рейтингования образовательного учреждения по итогам независимой оценки качества образовательной деятельности	Официальный сайт	обучающихся Наличие результата хотя бы по одному критерию «ниже среднего» и «неудовлетворительно»	обучающихся Наличие результата хотя бы по одному критерию «удовлетворительно»	обучающихся Наличие результата по всем показателям «отлично» и (или) «хорошо»	Ежеквартально
--	--	--	------------------	--	--	--	---------------

Всего 50 показателей.

Максимальное количество баллов по всем показателям по квартально:

	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал
Максимальное количество баллов	80	76	70	72

Сумма стимулирующей выплаты руководителю за квартал рассчитывается следующим образом:

$ЦФ/80 = Цб$, в результате чего получаем цену одного балла, где ЦФ – централизованный стимулирующий фонд руководителя, 80 – максимальное количество баллов в I квартале, Цб – цена одного балла

$СВ = Цб * Нб$, где СВ – стимулирующая выплата, Цб – цена одного балла, Нб – количество набранных баллов. Например, централизованный фонд на квартал составляет 20000 руб. Соответственно 20000 руб. делим на 80 и получаем денежный вес или цену одного балла: $20000/80=250$. Далее цену одного балла умножаем на количество набранных баллов (набрано, к примеру, 70 баллов). В итоге $250*70 = 17500$ руб. – стимулирующая выплата руководителю за I квартал с учетом районного и северного коэффициента.

Порядок

исчисления среднемесячной заработной платы руководителя,
заместителя и главных бухгалтеров.

Для определения соотношения необходимо:

- среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя и главного бухгалтера): поделить сумму фактически начисленной заработной платы таких работников списочного состава на среднесписочную численность таких работников (без учета руководителя, заместителя и главного бухгалтера) за соответствующий календарный год и поделить на 12 (количество месяцев в году).

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера осуществляется отдельно по каждой должности.

В расчет среднемесячной заработной платы не включаются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда.

В фактически начисленную заработную плату включаются суммы, начисленные за работу, выполняемую в порядке совмещения должностей (профессий) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (например, в случае выполнения обязанностей учителя, преподавателя, и т.п.). Суммы, начисленные за работу, выполняемую в порядке совместительства, в расчет не включаются.

Предельное соотношение среднемесячной заработной платы работников и среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера выполняет роль «ограничителя» при установлении условий оплаты труда этим категориям работников (руководителя, его заместителя и главного бухгалтера) – не вправе выйти за рамки фонда, предназначенного на оплату труда руководителя, его заместителя и главного бухгалтера, превышающего установленное соотношение.

