

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной  
организации МКОУ Находкинская  
школа-интернат начального общего  
образования

«          »            2021 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ Находкинская школа –  
интернат начального общего образования

«          »            2021 г.



**Дополнительное соглашение № 2  
О внесении изменений в  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального казённого общеобразовательного учреждения  
Находкинская школы – интернат начального общего образования**

**на 2020 – 2023 гг.**

Протокол № 3 от 29.09. 2021 года  
Принят на общем собрании трудового  
коллектива МКОУ НШИ.

2021



Работодатель в лице директора Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Находкинская школа-интернат начального общего образования Чудиновой И.В., с одной стороны Председатель первичной профсоюзной организации МКОУ Находкинская школа-интернат начального общего образования Окотетто Г.Л., с другой стороны руководствуясь ст. 44 ТК РФ и п. 1.7 коллективного договора МКОУ Находкинская школа-интернат начального общего образования на 2020-2023 г., (далее коллективный договор) заключили соглашение о нижеследующем:

**1. Пункт 5 «Рабочее время и время отдыха» коллективного договора изложить в следующей редакции:**

«Для работников Учреждения установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными – суббота и воскресенье.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному дню, уменьшается на один час».

**2. В пункт 4 «Режим работы и время отдыха» Приложения №1 к коллективному договору МКОУ НШИ «Правила внутреннего трудового распорядка для работников» внести следующие изменения:**

**2.1. пп 4.1. изложить в следующей редакции:**

«Для работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями – суббота, воскресенье.

Нормальная продолжительность рабочего времени в неделю 40 часов для мужчин и 36 часов для женщин, за исключением лиц, для которых введено сокращенное рабочее время. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Начало ежедневной работы, время обеденного перерыва и окончания рабочего дня для отдельных работников определяется с учетом особенностей их производственной деятельности и циклограммы Учреждения.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному дню, уменьшается на один час.

При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день».

**2.2. В пп.4.2. «Режим работы сотрудников МКОУ НШИ» внести следующие изменения:**

№ п/п	Профессия, должность	Режим работы
1	Заместитель директора Заведующий хозяйственной частью Педагог – психолог Секретарь Библиотекарь Специалист по охране труда Кладовщик Кастелянша Уборщик служебных помещений Машинист по стирке и ремонту белья Рабочий КОРЗ	<p><b>Для мужчин:</b> 40 – часовая рабочая неделя.  <b>Для женщин:</b> 36 – часовая рабочая неделя.</p> <p><b>Женщины:</b>            Понедельник (8 часов) с 09ч.00м – 18ч.00м;</p> <p>Вторник – пятница (7 часов)            с 9ч.00м – 17ч.00ч;            перерыв 13ч.00м – 14ч.00м</p> <p><b>Мужчины:</b>            понедельник-пятница с 09ч.00м – 18ч.00м;            перерыв 13ч.00м – 14ч.00м.</p> <p><b>Выходные дни:</b> суббота-воскресенье</p>
2	Педагогические работники	В соответствии с расписанием учебных занятий и индивидуальным объёмом учебной нагрузки Начало рабочего времени понедельник-пятница – 08ч.30м. <b>Выходные дни:</b> суббота-воскресенье
3	Воспитатель интерната	<b>30 – часовая</b> рабочая неделя по скользящему графику. Выходные дни – по графику
	Воспитатель детского сада	<b>36 – часовая</b> рабочая неделя, по графику сменности. <u>Понедельник</u> (8 часов): 1 смена: с 07ч.00м – 15ч.00м; 2 смена: с 11ч.00 м. – 19 ч. 00м. <u>Вторник – пятница</u> (7 часов) 1 смена: с 07ч.00м – 14ч.00м; 2 смена: с 12ч.00 м. – 19 ч. 00м. <b>Выходные дни:</b> суббота-воскресенье
4	Дежурный по режиму	Для мужчин: 40 – часовая рабочая неделя. Понедельник-пятница с 09ч.00м – 18ч.00м Без обеденного перерыва Предоставления перерыва по условиям работы не возможно. <b>Выходные дни:</b> суббота-воскресенье
	Младший воспитатель	<b>36 – часовая</b> рабочая неделя, по графику сменности. <u>Понедельник</u> (8 часов): 1 смена: с 07ч.00м – 15ч.00м; 2 смена: с 12ч.00 м. – 20 ч. 00м. <u>Вторник – пятница</u> (7 часов) 1 смена: с 07ч.00м – 14ч.00м; 2 смена: с 13ч.00 м. – 20 ч. 00м. <b>Выходные дни:</b> суббота-воскресенье
5	Сторож	По графику сменности: 12 часов через сутки с 20.00 – 08.00.

		Без обеденного перерыва Предоставления перерыва по условиям работы не возможно.
6	Уборщик территории	<u>Для мужчин:</u> 40 – часовая рабочая неделя. <u>Для женщин:</u> 36 – часовая рабочая неделя. <u>Женщины:</u> понедельник с 09.00 – 18.00; вторник – пятница с 9. перерыв 13.00 – 14.00 00 – 17.00; перерыв 13.00 – 14.00 <u>Мужчины:</u> понедельник-пятница с 09.00 – 18.00; перерыв 13.00 – 14.00 Рабочее время в зависимости от сезона, погодных условий, обговаривается дополнительно и изменяется. <u>Выходные дни:</u> суббота-воскресенье
7	Водитель мототранспортных средств	<u>Для мужчин:</u> 40 – часовая рабочая неделя. понедельник-пятница с 09ч.00м – 18ч.00м; перерыв 13ч.00м – 14ч.00м. <u>Выходные дни:</u> суббота-воскресенье При необходимости длительных поездок, рабочее время оговаривается дополнительно.

**3. В приложение № 2 к коллективному договору МКОУ НШИ «Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения Находкинская школа-интернат начального общего образования» внести следующие изменения:**

3.1. Приложение № 3 «Профессиональные квалификационные группы должностей служащих, профессий рабочих и размеры должностных окладов, ставок заработной платы», изложить в следующей редакции:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессии рабочих)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы<*> (рублей)
1	2	3	4
1	<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования</b>		
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>			
1.1	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель, инструктор-методист	17259
1.2	3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; старший инструктор-методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-	17777

		преподаватель	
1.3	4 квалификационный уровень	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь учитель-дефектолог; учитель-логопед; педагог-библиотекарь	18311
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>			
1.5	1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	15950
2	<b>Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей руководителей, специалистов, служащих</b>		
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>			
2.1	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор	15637
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>			
2.2	1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; лаборант; техник; художник	
2.3	2 квалификационный уровень	Заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством	16595
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>			
2.6	1 квалификационный уровень	документовед; инженер (инженер по охране труда; инженер-программист; инженер-электроник; инженер-энергетик); специалист по кадрам; юрисконсульт; программист;	18138
2.7	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	17263
2.8	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	17 824
3	<b>Профессиональная квалификационная группа общепромышленных профессий рабочих</b>		
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b>			
3.1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник (уборщик территории); дезинфектор; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений;	13751

		уборщик служебных помещений; подсобный рабочий; слесарь-сантехник; плотник (столяр); кастаньяша; кухонный (подсобный) рабочий; <b>МАШИНИСТ</b> по стирке и ремонту спецодежды (белья); рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь ремонтник (поверхности); рабочий по уходу за животными; рабочий по обслуживанию бани; водитель автомобиля; водитель мототранспортных средств; обувщик по ремонту обуви; швея; повар; парикмахер; машинист двигателя внутреннего сгорания; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, оператор хлораторной установки, слесарь по обслуживанию тепловых сетей	
<b>Профессиональная квалификационная группа общетраслевых профессий рабочих второго уровня</b>			
3.2	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	13751
3.3	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	13751
	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	13751
4	<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b>		
4.1		Библиотекарь, звукооператор, художник-декоратор	17234

3.2. Приложение № 4 «Размеры должностных окладов по должностям служащих, не включённым в профессиональные квалификационные категории» изложить следующей редакции:

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Специалист по охране труда	18138
2.	Системный администратор (программист)	18138
3.	Заведующий библиотекой	17234

3.3. Приложение № 5 «Размеры должностных окладов руководителей образовательных организаций, заместителей руководителя организации», к коллективному договору МКОУ НШИ изложить в следующей редакции:

№ п/п	Тип образовательной организации	Наименование показателей для определения должностного оклада (в зависимости от численности обучающихся)		Размер должностного оклада, рублей	
		Численность обучающихся, человек	Наличие филиальной сети (обособленных структурных подразделений : дошкольных отделений, интернатов при школе)	Руководитель	Заместитель руководителя
1.	Дошкольная образовательная организация	До 100			26514
2.	Общеобразовательная организация	До 100	Наличие дошкольного отделения	34307	26514

**4. Приложение № 3 к коллективному договору МКОУ НШИ «Положение по распределению выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения Находкинская школа-интернат начального общего образования», изложить в следующей редакции:**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации  
Муниципального казённого  
общеобразовательного учреждения  
Находкинская школа-интернат начального  
общего образования

Утверждаю

Директор Муниципального казённого  
общеобразовательного учреждения  
Находкинская школа-интернат начального  
общего образования

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись) Ф.И.О.

\_\_\_\_\_  
(подпись) / Чудинова Ирина Васильевна/  
Ф.И.О

Принято на Общем собрании  
трудоого коллектива Муниципального  
казённого общеобразовательного учреждения  
Находкинская школа-интернат начального  
общего образования

Протокол № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

по распределению выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Находкинская школа-интернат начального общего образования

### **1. Общие положения**

1.1. Положение по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - Положение) Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Находкинская школа-интернат начального общего образования (далее - МКОУ НШИ) вводится в целях стимулирования заинтересованности работников в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, закрепления квалифицированных кадров, повышении исполнительской дисциплины и усиления материальной заинтересованности каждого в достижении



наивысших результатов труда, развитие творческой активности и инициативы.

1.2. Положение является локальным нормативным актом МКОУ НШИ и определяет структуру стимулирующей части фонда оплаты труда, перечень критериев по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, порядок установления стимулирующих выплат, их размеры, периодичность, возможность снижения или отмены стимулирующих выплат.

1.3. Средства на стимулирующие выплаты профессиональных квалификационных групп должностей педагогических работников, служащих, профессий рабочих устанавливаются в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

1.4. Положение принято на общем собрании трудового коллектива МКОУ НШИ, согласовывается председателем профсоюзной организации и утверждается руководителем МКОУ НШИ.

## **2. Структура стимулирующей части фонда оплаты труда подлежащая распределению**

2.1. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения и определяются в зависимости от суммы имеющейся экономии по фонду оплаты труда МКОУ НШИ соответствующего периода времени за работы, не входящие в круг должностных обязанностей:

- надбавка за интенсивность;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год),

премия ко дню учителя;

2.1.1. Выплаты за интенсивность устанавливаются согласно показателей и критериев оценки эффективности деятельности (работы), указанных в **Приложении №5** Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования Администрации Тазовского района, утвержденного постановлением Администрации Тазовского района от 28 декабря 2018 года № 1257 и отражаются в оценочных листах показателей и критериев труда деятельности работника согласно приложение №1 настоящего положения.

2.2. Размер стимулирующих выплат работникам МКОУ НШИ определяется в процентном отношении к должностному окладу (ставке) заработной платы с учетом районного коэффициента и северной надбавки на основании приказа руководителя МКОУ НШИ.

2.3. Выплаты стимулирующей части к должностному окладу (ставка) устанавливаются на определенный период (месяц, квартал, учебный год), но не более одного года.

2.4. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

### **3. Порядок формирования фонда для определения сумм, направленных на выплату за интенсивность труда**

3.1. Расчет фонда оплаты труда, направленного на выплату за интенсивность каждому работнику - денежный (руб.) вес одного процента производится следующим методом:

3.1.1. Определяется нормативный размер 30% фонда должностных окладов:

Например:

ФДО (фонд должностных окладов) согласно штатному расписанию на месяц составляет 1 500 000,00 руб.

30% от ФДО составляет – 450 000,00 руб.

3.1.2. По факту начисленной заработной платы за текущий месяц с учетом всех установленных доплат, надбавок (за исключением доплаты за интенсивность труда) определяется размер фактически начисленных выплат из фонда стимулирования, за исключением обязательных (стаж, квалификация, КРО, индивид. обучение).

Например:

Начислено надбавок, доплат и иных выплат 200 000,00 руб.

3.1.3. Подлежит распределению на выплаты за интенсивность труда 250 000,00 руб. (450 000,00 руб. – 200 000,00 руб.), что составляет 16,7% от фонда должностных окладов.

3.1.4. МКУ «Дирекция по финансово-экономическому сопровождению и организационно-техническому обслуживанию муниципальной системы образования» ежемесячно направляет руководителю образовательной организации информацию о начисленной заработной плате за текущий месяц для распределения выплаты надбавки за интенсивность.

На основании проведенных расчетов значение каждого критерия уменьшается пропорционально установленному проценту.

Например:

- Если значение критерия при максимальных 30% равнялось 5, то при 16,7% значение критерия будет равняться 2,78 ( $5/30 \cdot 16,7$ ).

Соответственно, сумма критериев оценочных карт на одного работника не должна превышать установленных 16,7%.

### **4. Основные принципы распределения стимулирующих выплат**

4.1. Основным условием для назначения стимулирующих выплат является наличие экономии фонда оплаты труда.

4.2. Руководитель МКОУ НШИ имеет право отменять или уменьшать размер выплат в случаях:

- при недостатке фонда оплаты труда;
- при ухудшении качества работы;
- при несвоевременном выполнении порученных заданий (в том числе устных);
- при нарушении трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- при нарушении организации питания;
- при нарушении инструкций по охране жизни и здоровья детей, охраны труда, пожарной безопасности;
- при нарушении служебной и профессиональной этики;
- при наличии письменного аргументированного документа (служебная записка, обоснованная жалоба), предоставленного непосредственным руководителем, контролирующего определенный вид работы.

4.3. Надбавка за интенсивность устанавливается работникам МКОУ НШИ на заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат в процентном соотношении к должностному окладу (ставке).

4.4. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается на основании приказа руководителя МКОУ НШИ в процентном соотношении к должностному окладу (ставке) при достижении отдельных результатов деятельности работника МКОУ НШИ:

4.4.1. Оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для образовательной организации и муниципальной системы образования Тазовский район в размере от 30% до 70 % от должностного оклада (ставки);

4.4.2. При внедрении новых форм и методов работы, управлении проектами (как совместно с обучающимися, воспитанниками так и отдельно сотрудников) при достижении конечных результатов:

- на уровне образовательной организации в размере от 5% до 20% от должностного оклада (ставки);

- на районном уровне в размере от 10% до 30 % от должностного оклада (ставки);

- на окружном уровне в размере от 20% до 40% от должностного оклада (ставки);

- на всероссийском уровне в размере от 30% до 50% от должностного оклада (ставки).

4.4.3. Большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий окружного либо муниципального значения в размере от 30% до 50 % от должностного оклада (ставки).

4.4.4. Наличие победителей или призеров за участие в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, смотрах, выставках, акциях и других мероприятиях:

- на окружном уровне в размере от 30% до 50% от должностного оклада (ставки);
- на всероссийском уровне в размере в размере от 40% до 60% от должностного оклада (ставки);

Стимулирующая выплата устанавливается независимо от количества победителей (призеров).

4.4.5. Иные действия, направленные на социально-экономическое развитие муниципального образования Тазовский район, повышение эффективности деятельности управления МКОУ НШИ в размере от 5% до 30 % от должностного оклада (ставки);

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год), премия ко дню учителя, выплачивается работникам в размере до 100 % от должностного оклада (ставки) на основании приказа руководителя МКОУ НШИ: по решению руководителя организации либо по представлению их непосредственных руководителей ежеквартально (ежегодно) при наличии экономии фонда оплаты труда:

- за выполнение утвержденного организацией муниципального задания, плана работы;
- за добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей;
- за достижение и превышение плановых нормативных показателей работы структурного подразделения организации, в которой занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;
- за соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- за удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых услуг.

4.6. При наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства могут направляться на выплату материальной помощи работникам (регистрация брака; рождение ребенка; смерть близких родственников, стихийные бедствия, продолжительная болезнь (свыше 3-х месяцев) при наличии справки из ГБУЗ «Тазовская центральная районная больница») в размере 100% от должностного оклада (ставки).

## **5. Принципы работы комиссии по распределению стимулирующих выплат**

5.1. Оценку качества выполняемых работ на основе утвержденных показателей эффективности деятельности осуществляет комиссия, созданная приказом МКОУ НШИ. В состав комиссии входят все руководители структурных подразделений, служащие, учебно-вспомогательный персонал, рабочие, представитель трудового коллектива, председатель профсоюзной

организации (при наличии). Комиссия избирается на общем собрании коллектива. Состав комиссии составляет не менее 9 человек.

5.2. Руководители структурных подразделений МКОУ НШИ ежемесячно в срок до 30 (тридцатого) числа каждого месяца представляют в комиссию оценочный лист своего подразделения по выполнению критериев и показателей эффективности по итогам деятельности за текущий период по каждому работнику, в том числе по совместителям, по форме указанной в приложении №1 настоящего положения.

5.3. Комиссия ежемесячно в срок до 1(первого) числа каждого месяца оценивает деятельность каждого работника в соответствии с представленными руководителями структурными подразделениями оценочными листами. При совпадении дня заседания комиссии с выходным или праздничным днем заседание проводится днем ранее.

5.4. На заседании комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников рассматривается и согласовывается итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников за истекший период, в котором отражены полученные результаты по каждому работнику.

5.5. Результаты заседания комиссии оформляются протоколом заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат. Каждому протоколу присваивается уникальный очередной номер и дата. Протокол подписывается всеми членами комиссии.

Приложением к протоколу является итоговый оценочный лист, составленный по форме, указанной в приложении №2 настоящего положения.

5.6. Итоговый оценочный лист составляется в двух экземплярах, один из которых утверждается приказом руководителя МКОУ НШИ и направляется в муниципальное казенное учреждение «Дирекция по финансово-экономическому сопровождению и организационно-техническому обслуживанию муниципальной системы образования» для начисления заработной платы работникам МКОУ НШИ в срок до 3 (третьего) числа каждого месяца, следующего за которым распределяется надбавка за интенсивность. Второй экземпляр является неотъемлемой частью протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат и остается в МКОУ НШИ.

5.7. В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 30 дней с момента ознакомления из расчетного листка с размером надбавки за интенсивность, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляции

работников МКОУ НШИ по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

5.8. В случае установления факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в занижении (завышении) размера надбавки за интенсивность, комиссия принимает меры для исправления ошибки.

На основании протокола руководитель МКОУ НШИ издает приказ о перерасчете надбавки за интенсивность за предыдущий месяц и передает его в муниципальное казенное учреждение «Дирекция по финансово-экономическому сопровождению и организационно-техническому обслуживанию муниципальной системы образования» (в бухгалтерию) для начисления заработной платы.

Приложение №1  
к положению по распределению  
стимулирующей части фонда оплаты труда  
МКОУ НШИ

Оценочный лист показателей и критериев интенсивности труда  
деятельности профессиональной квалификационной группы основного  
персонала (педагогические работники) для организаций дошкольного  
образования

№ п/ п	ФИО	Показатели и критерии интенсивности труда, (%)						Итого
		Отсутствие фиксированных жалоб (родителей, сотрудников образовательной организации)	Работа в качестве эксперта, члена жюри конкурсов, олимпиад, соревнований, члена творческой группы, консилиумов (ПМПК) и др. объединений	Фотография дня (доведение информации до родителей по средствам мобильной связи)	Участие в организации новых видов образовательных услуг (дополнительно платных)	Участие в организации деятельности «Сетевой город», «Образование»	Создание карточки фото и видео материалов жизни воспитанников Проведение родительских собраний	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Иванов И.И.	5	5	5	5	5	5	30

**Оценочный лист показателей и критериев интенсивности труда  
деятельности профессиональной квалификационной группы основного  
персонала (педагогические работники) для организаций общего  
(начального) образования**

№ п/ п	ФИО	Показатели и критерии интенсивности труда, (%)					Итого о				
		Своевременное и качественное ведение электронного журнала дневников учащихся, работа в системе Сетевой город «Образование»	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений по результатам четверти, триместра)	Наличие победителей или призеров за участие в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, смотрах, выставок, акций и других мероприятий (независимо от количества победителей (призеров))		Работа в качестве эксперта, члена жюри конкурсов, олимпиад, соревнований, члена творческой группы, консилиумов (ППК\ ) и др. объединений		Организация и проведение открытых мероприятий (уроков) по формированию здорового образа жизни, внедрению здоровьесберегающих технологий			
1	2	3	4	Уровень образовательной организации	Муниципальный уровень		5		6	7	8
	Иванов И.И.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30



**Оценочный лист показателей и критериев интенсивности труда  
деятельности  
профессиональной квалификационной группы основного персонала  
(педагогические работники) для организаций дополнительного  
образования**

№ п/ п	ФИО	Показатели и критерии интенсивности труда, (%)						Итого		
		Своевременное и качественное ведение электронного журнала дневников учащихся, работа в системе Сетевой город «Образование»	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений по результатам четверти, триместра)	Наличие победителей или призеров за участие в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, смотрах, выставок, акций и других мероприятий (независимо от количества победителей (призеров))		Работа в качестве эксперта, члена жюри конкурсов, олимпиад, соревнований, члена творческой группы, консилиумов (ЦМПК) и др. объединений	Организация и проведение открытых мероприятий (уроков) по формированию здорового образа жизни, внедрению здоровьесберегающих технологий			
1	2	3	4	Уровень образовательной организации	Муниципальный уровень			5	6	7
	Иванов И.И.	5	5	5	5	5	5	5	5	30

**Оценочный лист показателей и критериев интенсивности труда  
деятельности  
профессиональной квалификационной группы должностей профессий  
рабочих**

№ п/п	ФИО	Показатели и критерии интенсивности труда, (%)						Итого
		Отсутствие фиксированных нарушений, предписаний со стороны контролирурующих органов	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических норм и правил, правил пожарной безопасности, норм охраны труда	Содержание помещений в соответствии с требованиями СНиП	Соблюдение требований нормативных документов образовательной инфраструктуры на территории МКОУ НШИ (дизайн, благоустройство озеленение, и т.д.)	Обеспечение сохранности оборудования и инвентаря.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Иванов И.И.	5	5	5	5	5	5	30

Приложение №2  
к положению по распределению  
стимулирующей части фонда оплаты труда  
МКОУ НШИ

ИТОГОВЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

№ п/п	ФИО работника	Должность	Количество набранных процентов (%)	Причины отсутствия надбавки
Педагогические работники				
Итого по должностям педагогических работников				
Административно-управленческий персонал				
Итого по должностям административно-управленческого персонала				
Служащие				
Итого по должностям служащих				
Рабочие				
Итого по должностям профессий рабочих				

**5. Дополнить коллективный договор МКОУ НШИ приложением № 9 с содержанием:**

Приложение № 9

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации  
Муниципального казённого  
общеобразовательного учреждения  
Находкинская школа-интернат начального  
общего образования

Утверждаю

Директор Муниципального казённого  
общеобразовательного учреждения  
Находкинская школа-интернат  
начального общего образования

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись) / \_\_\_\_\_  
Ф.И.О.

\_\_\_\_\_  
(подпись) / Чудинова Ирина Васильевна/  
Ф.И.О

**Положение об оплате труда педагогических работников  
Муниципального казённого общеобразовательного учреждения  
Находкинская школа-интернат начального общего образования,  
осуществляющих классное руководство**

С 1 сентября 2020 года осуществлять выплату ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций за классное руководство в размере не менее 5 тысяч рублей с сохранением ранее установленных доплат, которые получают педагогические работники за классное руководство.

Постановлением Правительства РФ от 4 апреля 2020 г. N 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» утверждены Правила, согласно которым выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам именуется «ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам» и выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно, но не более 2-х выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Разъяснения по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций Мин просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования (далее – Разъяснения):

Разъясняется, что из п.11 Правил следует, что педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в

одном, и во втором классе осуществляется только с письменного согласия работника.

5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы, дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года, снижение размера которой не допускается.

— на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах при недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство, а также временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам;

— в случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе;

— при регулировании вопросов, связанных с классным руководством, рекомендуется руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, закрепляя соответствующие положения в коллективном договоре общеобразовательной организации;

в коллективном договоре может быть предусмотрена возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

Разъяснено также, что денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника и учитывается:

-при определении налоговой базы по НДФЛ, отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;

— при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

Также следует обратить внимание на разъяснение о том, что:

— осуществление педагогическими работниками классного руководства относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника, и при надлежащем его осуществлении каких-либо изменений в

трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается;

— введение должности классного руководителя взамен суммирования денежного вознаграждения и иных выплат, предназначенных для оплаты классного руководства, не допускается, т.к. такой должности нет в Номенклатуре должностей, утвержденной постановлением Правительства РФ от 8.08.2013 г. № 678 и отсутствует регулирование трудовых прав работника по такой должности;

— согласно квалификационным характеристикам (приказ Минздравсоцразвития от от 26 августа 2010 г. N 761н) классное руководство в должностные обязанности педагогических работников, включая учителей, не входит, в связи с чем осуществление классного руководства обеспечивается путем установления педагогическим работникам соответствующих выплат, в том числе в виде денежного вознаграждения в размере 5000 рублей.

1. Настоящее Соглашение является частью коллективного договора МКОУ Находкинская школа-интернат начального общего образования на 2020-2023 г.
2. Изменения и дополнения в коллективный договор, принятые настоящим Соглашением, вступают в силу со дня подписания сторонами настоящего Соглашения.
3. Остальные положения коллективного договора, не затронутые настоящим Соглашением, остаются без изменений
4. В течение семи дней со дня подписания настоящего Соглашения работодатель направляет данное Соглашение на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.