

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДЕНО

Председатель
первичной
профсоюзной
организации

Перина О.В./

Протокол № 11 от 13.01 2025 г.

Приказом МКОУ ООШ д.Ленино

№ 34 от «13» 01 2025 г.



Директор В.И.Сидоров /Н.В.Воробьев

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2025-2027г.г.

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
основная общеобразовательная школа д. Ленино
(полное наименование образовательного учреждения (по Уставу))

Утвержден на собрании работников,
Протокол № 11 от «13» января 2025 г.



Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель Муниципального казённого общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы д.Ленино в лице директора Воробьева Надежда Владимировна (далее – Работодатель);

Работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя первичной профсоюзной организации Перина Оксана Вячеславовна (далее – первичная профсоюзная организация).

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашение между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2025 – 2028 г.г., Соглашения между администрацией муниципального образования Тавдинского городского округа, Муниципальным органом управления образования – Управление образованием Тавдинского городского округа, Муниципальным казённым общеобразовательным учреждением основной общеобразовательной школы д. Ленино и Тавдинской районной (городской) организацией Профсоюза, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.4 Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен на срок до 3 лет, вступает в силу с момента его подписания (2025-2028г.) и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.8. Работодатель обязуется:

1.8.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.8.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.9. Стороны договорились:

1.9.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

1.9.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

Раздел 2. Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.1.2. Локальные нормативные правовые акты не могут содержать условия, снижающие требования от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.1.5. Устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601.

Объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы сверх, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

2.1.6. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении (п. 4.1.1. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 г.г.,) (или меньшее количество работников за то же время, если это установлено трехсторонним Соглашением между администрацией муниципального образования, Управлением (отделом) образования муниципального образования и районной (городской) организацией Профсоюза).

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.1.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

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

2.1.9. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только с учетом мнения профсоюзного комитета

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.1.10. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

2.1.11. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы (за счет средств от приносящей доход деятельности).

2.1.12. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

2.1.13. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также опережающую переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.1.14. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком по установленной форме, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

2.1.15. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.1.16. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

2.1.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

2.1.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1. ТК РФ.

2.1.19. Предоставлять за счёт внебюджетных источников гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению работодателя.

2.1.20. Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день. В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий.

2.1.21. При получении работником дополнительного профессионального образования с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий по направлению работодателя работник освобождается на время получения дополнительного профессионального образования от работы с сохранением заработной платы.

-«Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель обязан обеспечить:

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда,

оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

оснащение средствами коллективной защиты;

обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам

выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на

производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной

защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для

определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без

прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе

обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию

первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию

(применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда,

стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки

знания требований охраны труда;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных

заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к

возникновению микроповреждений (микротравм);

информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о

существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите

от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих

на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им

компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов,

устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств,

оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию

процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства

работ.

В случае необеспечения работника средствами коллективной защиты и средствами

индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в

установленном законодательством Российской Федерации о техническом

регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника

исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине

простой в размере среднего заработка работника.

Работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении

условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий

труда к опасному классу условий труда».

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ, имеют также л

- Лица предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- Лица, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

2.2.3. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

2.2.4. Организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 2 лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

2.2.5. Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении работников профсоюзными наградами в порядке, определённом правилами внутреннего трудового распорядка.

2.2.6. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

2.2.7. Организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 2 лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

2.2.8. Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении работников профсоюзными наградами в порядке, определённом правилами внутреннего трудового распорядка.

2.2.9. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

2.2.10. Организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 2 лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

2.2.11. Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении работников профсоюзными наградами в порядке, определённом правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.3.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные права и

интересы работников, а также осуществлять контроль за соблюдением указанных прав.

232 Сохранять работника – члена Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации, на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

2.4. Работники обязуются:

241. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

242. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

«Работник обязан:

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, *обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты*, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

немедленно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления».

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

3.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников:

- в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю;
- педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

3.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

***3.1.4.** При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем,

чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 2 часов.

***3.1.5.** При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Привлекать педагогических работников к дежурству по образовательному учреждению в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.1.6. В обязательном порядке устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением

3.1.7. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ), кроме случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ.

3.1.8. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

3.1.9. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

***3.1.10.** В период осенних, зимних, весенних и летних каникул привлекать педагогических работников к выполнению педагогической (в том числе методической и организационной) работы, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени.

3.1.11. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Изменять график отпусков только с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения 6 месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и

3.1.12.. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Предоставить право на отпуск в удобное для работника время в следующих случаях и следующим категориям работников:

(указываются категории работников, по соглашению между представителями работников и работодателем).

3.1.13. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст.136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных, по письменному заявлению работника переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

При переносе ежегодного отпуска по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

3.1.14. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ) (Приложение №3).

3.1.15. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда (Приложение № 4) по результатам специальной оценки условий труда.

3.1.16. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок предоставления которого определяется Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и Положением о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (Приложение № 5).

3.1.17. Устанавливать рабочее время, время отдыха и оплату труда для женщин, работающих в сельской местности, с учётом установленных для них постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»: сокращенной 36-часовой рабочей недели, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы по желанию работника.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом
- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);

- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ст. 128 ТК РФ, а также в следующих случаях, установленных настоящим коллективным договором:

- По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

(в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 N 157-ФЗ, от 03.07.2016 N 305-ФЗ, от 24.04.2020 N 127-ФЗ)

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

Положение об оплате труда (Приложение № 6), которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее также следующие разделы:

раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;

раздел о выплатах стимулирующего характера.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в МКОУ ООШ д.Ленино (Приложение № 7).

Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников образовательной организации на учебный год (Приложение № 8).

В состав комиссий по премированию по распределению учебной нагрузки входит представитель выборного профсоюзного органа.

Положения также могут являться приложениями к коллективному договору.

4.1.2. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством Свердловской области, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и

науки РФ.

4.1.3. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций ТГО, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Муниципальным органом управления образованием – Управление образованием ТГО, утвержденного приказом от 01.06.2018 № 839.

Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, используются в качестве ориентиров для установления в образовательном учреждении конкретных размеров тарифных ставок, окладов

(должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы не подлежат включению в положение об оплате труда работников.

4.1.4. Повышать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

4.1.5. Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

4.1.6. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда за счет бюджетных средств, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

4.1.7. Для образовательных учреждений (их структурных подразделений), расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа): Повышать размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности (рабочем поселке, поселке городского типа) на 25 %. Перечень должностей, по которым производится данное повышение, утвержден постановлением Правительства Свердловской области № 708-ПП от 12.10.2016 г.

4.1.8. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.9. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь

период до выплаты задержанной суммы. При этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.1.11. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника.

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

4.1.12. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, сохраняется, заработная плата в полном размере.

4.1.13. Установить доплату педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки согласно Положению об оплате труда работников.

4.1.14. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в

размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области).

4.1.15. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

4.1.16. За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата в размере не менее 100 рублей в расчете на одного обучающегося. Конкретные размеры и условия доплат педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливаются положением об оплате труда работников.

4.1.17. В лагере с дневным пребыванием детей, создаваемом на базе образовательной организации в качестве временного структурного подразделения, в каникулярное время может реализовываться внеурочная деятельность обучающихся в рамках федеральных государственных образовательных стандартов и дополнительные общеобразовательные программы.

В случае если учителю при этом поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должности «воспитатель», с ним заключается дополнительное соглашение, в котором определяется срок и объем дополнительно выполняемой работы, а также размер дополнительной оплаты за увеличение объема работ из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

4.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2.3. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом учителям и преподавателям объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Сохранять по возможности объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

4.2.4. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом. Распределение учебной нагрузки производить в соответствии с Положением о распределении учебной нагрузки (Приложение №10).

4.2.5. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с профсоюзным комитетом и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

4.2.6. Завершать установление учебной нагрузки, ознакомление с ее объемом работников под роспись, до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников об уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

4.2.7. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Не уменьшать объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, по инициативе работодателя 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 (групп).

4.2.8. При возложении на учителей, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в их учебную нагрузку на общих основаниях.

4.2.9. Выплачивать учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года в соответствии с п. 2.4. приложения № 2 к Приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

1) заработную плату за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

2) заработную плату в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой

педагогической работой;

3) заработную плату, установленную до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

42.10. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

42.11. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим учителям (преподавателям) на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

42.12. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

42.13. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

42.14. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 20 и 5 числа следующего месяца

Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц в случае, если в настоящем коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчетным.

42.15. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель в соответствии со ст. 236 ТК РФ, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

42.16. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

42.17. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности сохранять педагогическому работнику повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение

одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

4.2.18. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности (п. 3.5.4. Соглашения между Министерством общего и

профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020 – 2023 г.г)

4.2.19. Устанавливать выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, повышенные на 20 процентов оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года.

Устанавливать данное повышение при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

4.2.20. Устанавливать работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, доплату к окладу из средств, заложенных на оплату труда в стоимость путёвки в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области и нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

4.2.21. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, в том числе работу в детских оздоровительных лагерях, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

(Коллективным договором могут быть установлены конкретные размеры оплаты)

4.2.22. Освобождать педагогических работников организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ) в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей *(п. 3.2.11. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020 – 2023 г.г.)*

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ, размер и порядок выплаты которой регулируется правовыми актами Свердловской области.

4.3. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогически работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются в соответствии с Приложением № 6 *(п. 3.2.10. и Приложение № 2 к Соглашению между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020 – 2023 г.г.)*

Раздел 5. Охрана труда и здоровья.

5. Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, проводить работу по совершенствованию техники безопасности, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

5.2. Для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране и повышению безопасности условий труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственных должностных лиц определять в ежегодном Соглашении по охране труда

5.3. Создать совместную комиссию по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией на паритетной основе (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июня 2014 г. N 412н).

5.4. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0, 7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание учреждения и не менее 2 % от фонда оплаты труда в соответствии с Отраслевым соглашением.

5.4.1 . Совершенствовать профилактические меры противодействия распространения ВИЧ-инфекцию среди работников учреждения.

5.4.2. Обеспечить добровольный и конфиденциальный характер тестирования ВИЧ-инфекцию среди работников учреждения ,сопряженного с обязательным до и после тестированным консультированием.

5.4.3. Не допускать дискриминации в отношении работников учреждения желающих

трудоустроиться, инфицированных ВИЧ.

5.5. Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом. В состав комиссии по СОУТ в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

5.6. Проводить инструктаж по охране труда под роспись 2 раза в год, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

Проводить проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Создать комиссию (не менее 3 человек) по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

5.7. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

5.8. Обеспечить проведение за счет работодателя вакцинаций (согласно «Национальному календарю прививок») и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.9. Провести СОУТ в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 30.12.2013г. Проводить СОУТ не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

5.10. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам СОУТ следующие **компенсации:**

дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно

- доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей. Размер доплат устанавливается по результатам СОУТ по согласованию с профсоюзным комитетом.

Устанавливать конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ), дополнительный отпуск - не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ), продолжительность рабочего времени - не более 36 часов рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.11. По результатам СОУТ разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

5.12. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты (Приложение 9) (специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты), смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития России "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" от 01.06.2009 N 290н (ред. от 12.01.2015)., № 997н от 9 декабря 2014 г.

Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств индивидуальной защиты за счет средств работодателя.

5.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с

Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

5.14. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

5.15. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием согласно Трудовому законодательству.

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

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

5.18. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

5.20. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, а также проведением административно-общественного контроля.

5.21. Принять локальный нормативный акт, устанавливающий систему нормирования труда, по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.22. В период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) в соответствии с Указом Губернатора Свердловской области от 18.03.2020 г. №100-УГ, работники по их заявлению освобождаются от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы при проведении профилактической прививки против новой коронавирусной инфекции в следующем порядке:

- работники получающие профилактическую прививку двухкомпонентной вакциной, освобождаются от работы в каждый из дней получения первого и второго компонентов вакцины;;
- работники получающие профилактическую прививку однокомпонентной вакциной, освобождаются от работы в день получения однокомпонентной вакцины.

Раздел 6. Социальные гарантии.

6.1. Стороны договорились:

6.1.1 По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

6.1.1.1. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

6.1.2. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты

специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории, дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.3.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения – членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

6.3.2. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

6.3.3. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

6.3.4. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

6.3.5. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.7. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

6.3.8. Ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о предоставлении частичной компенсации стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.1.2. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

7.1.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.1.4. На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации (районной (городской) организации Профсоюза).

7.1.5. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации бесплатно необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний, а также

предоставлять транспортные средства, средства связи, электронную почту и оргтехнику.

7.1.6. Предоставить право представителю профкома участвовать в совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к локальным нормативным документам.

7.1.7. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

7.1.8. Устанавливать доплаты в размере 1000 рублей (18,75%) (до 50 процентов размера оклада (должностного оклада) работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, в размере 5039,30 (до 30 процентов размера оклада (должностного оклада) уполномоченному по охране труда за организацию работы в рамках общественно-государственного управления образовательной организацией из фонда оплаты труда. *(конкретные размеры доплат устанавливаются в зависимости от количества членов профсоюза в профсоюзной организации).*

7.1.9. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

7.1.10. Размещать на сайте образовательной организации материалы первичной профсоюзной организации.

7.1.11. Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

7.1.12. Направлять денежные средства от приносящей доход деятельности на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для работников образовательной организации в размере не менее 20% . *(пункт рекомендуется Областным отраслевым Соглашением (п. 8.2.2.), размеры отчислений, порядок и условия устанавливаются коллективным договором).*

7.1.13. Предоставлять работникам – молодым специалистам - время для участия в мероприятиях, проводимых городской (районной) организацией Профсоюза и Советом молодых педагогов ежемесячно (в день, установленный городским (районным) отраслевым соглашением). Устанавливать рабочее время работникам – молодым специалистам таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения занятий.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

7.2.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Общероссийского Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-

ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

7.2.3. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), охраны труда, социальному страхованию и других.

7.2.4. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных

законодательством Российской Федерации, соглашениями, и настоящим коллективным договором (указать конкретные условия).

7.2.7. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральному соглашениям и настоящему коллективному договору.

7.2.8. В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в образовательном учреждении.

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

7.3.2. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

7.3.3. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих организаций Профсоюза.

7.3.4. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой

должности представлять их интересы.

7.3.5. Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой консультационной, методической, информационной помощи в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

7.3.6. Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой помощи по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

7.3.7. Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании материальной помощи членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

7.3.8. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

7.3.9. Доводить до сведения работников и работодателя отдельные нормы действующего трудового законодательства и законодательства по охране труда.

7.3.10. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

7.3.11. Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

7.3.12. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

Раздел 8. Разрешение трудовых споров.

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

8.3. Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Раздел 9. Заключительные положения.

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

9.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

9.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и

законодательством о труде.

Приложение № 3 к
коллективному
договору
МКОУ ООШ д.Ленино
от «18» с 01 2025 г.

Российская Федерация
Свердловская область, Тавдинский район
Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
Основная общеобразовательная школа д. Ленино

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____/Перина О.В.
Протокол № 11 от 18.01.2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МКОУ ООШ д.Ленино
№ 11 от 18.01.2025 г.
МКОУ ООШ
д. Ленино
Директор _____/Н.В.Воробьева/

Перечень профессий и должностей работников школы, которым
в связи с ненормированным рабочим днем предоставляется
дополнительный отпуск

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	По результатам специальной оценки условий труда рабочие места с вредными условиями труда не установлены.	

Приложение № 4 к
коллективному
договору
МКОУ ООШ д. Ленино
от «13» 01 2025 г.

Российская Федерация
Свердловская область, Тавдинский район
Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
Основная общеобразовательная школа д. Ленино

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
/Перина О.В.
Протокол № 11 от 13.01.2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МКОУ ООШ д. Ленино
№ 13/01 от 13.01.2025 г.
Директор /Н.В.Воробьева/

Перечень профессий и должностей работников школы, которым в связи с
вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска в рабочих днях
1	Уборщик служебных и производственных помещений, занятых уборкой наружных (общественных) туалетов и санузлов	7

Прил
ожение № 5 к
коллективному
договору
МКОУ ООШ д. Ленино
от «13» 01 2025 г.

Российская Федерация
Свердловская область, Тавдинский район
Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
Основная общеобразовательная школа д. Ленино

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
Перина О.В.
Протокол № 11 от 13.01.2025 г.

УТВЕРЖДЕНО



Приказом МКОУ ООШ д. Ленино
№ 5/1 от «13» 01 2025 г.

В.В. Воробьева /Н.В. Воробьева/

Положение
о порядке и условиях предоставления
педагогическим работникам МКОУ ООШ
д. Ленино
дополнительного отпуска сроком до одного года

1. Педагогические работники МКОУ ООШ д. Ленино 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. 47 Федерального закона № 273 – ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации».
2. Руководитель ОУ при наличии условий вправе, по согласованию с профсоюзным комитетом, предоставить длительный отпуск работнику, имеющему стаж работы менее 10 лет.
3. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающего 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
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.

5. 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.

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

Время начала и окончания длительного отпуска должны быть

установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

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.

9. 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.

Указанные работники добровольно дают согласие на увеличение нагрузки 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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 один год.

13. 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.
14. Предъявленный работником больничный лист, выданный в период нахождения его в длительном отпуске, не подлежит оплате. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом, или, по согласованию с администрацией образовательного учреждения, переносится на другой срок.
15. Нахождение работника в длительном отпуске не прекращает его права на получение компенсации на приобретение книгоиздательской продукции в размерах, установленных действующим законодательством для педагогических работников.
16. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.
17. За работниками, находящимися в длительном отпуске, до одного года, льгота на выплату материальной помощи в размере двух должностных окладов не сохраняется.
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.
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 один 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 в праве 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. Руководитель образовательного учреждения 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 преподавательской работы, дающей право на получение длительного отпуска до одного года.

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объема преподавательской работы:

- учитель-дефектолог;
- учитель-логопед;
- педагог дополнительного образования;

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях:

- директор,
- заместитель директора,
- социальный педагог;
- педагог-психолог;
- педагог-организатор;

Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего Перечня, засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего Перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объеме:

- не менее 6 часов в неделю - в общеобразовательных и других

образовательных учреждениях.

Российская Федерация
Свердловская область, Тавдинский район
Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
Основная общеобразовательная школа д. Ленино

Первичная профсоюзная организация
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ
МКОУ ООШ д. Ленино
Председатель первичной профсоюзной
организации О.В. Перина
«30» сентября » 2024г.

Утверждено:

Приказом № 220 от 30.09.2024г.

МКОУ ООШ д.Ленино

Директор Н.В. Воробьева
«30» сентября 2024г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального казенного
общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной
школы д.Ленино

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы д.Ленино (далее - Положение) применяется при исчислении заработной платы работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы д.Ленино (далее МКОУ ООШ д.Ленино) и разработано в соответствии с Постановлением администрации Тавдинского городского округа от 05.07.2024г. № 1091 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Муниципальный орган управления образованием - Управление образованием Тавдинского городского округа в новой редакции», Постановлением администрации Тавдинского городского округа от 16.09.2024г. № 1564 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Тавдинского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Муниципальным органом управления образованием - Управление образованием Тавдинского городского округа в новой

редакции, утвержденное постановлением администрации Тавдинского городского округа от 05.07.2024 г. № 1091».

2. Заработная плата работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы д.Ленино устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в образовательной организации системой оплаты труда. Система оплаты труда в образовательной организации устанавливается на основе настоящего Положения, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

3. Фонд оплаты труда в МКОУ ООШ д.Ленино на календарный год формируется исходя из штатной численности, тарификационного списка педагогических работников и объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Тавдинского городского округа, предусмотренных на оплату труда работников, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем образовательной организации в соответствии с примерными штатными нормативами численности работников по согласованию с МОУО – Управлением образованием и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной образовательной организации в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

МКОУ ООШ д. Ленино может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда образовательной организации, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу образовательной организации.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательной организации, должны соответствовать должностям установленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а

«О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

6. Оплата труда работников образовательной организации устанавливается с учетом:

- 1) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 2) ЕТКС;
- 3) номенклатуры должностей;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

7. При определении размера оплаты труда работников образовательных организаций учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж, наличие квалификационной категории, почетного звания, классность (водители));
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

8. Заработная плата работников образовательных организаций

предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников образовательной организации производится:

1) при установлении или присвоении квалификационной категории, (классности) - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;

2) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными (государственными) знаками отличия - со дня присвоения, награждения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

4) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 12 настоящего Примерного положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11. Руководитель образовательной организации:

1) проверяет документы об образовании и стаже;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на работников образовательной организации, к иным работникам делают расчет;

3) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательной организации.

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательной организации педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Преподавательская работа в той же образовательной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

14. Предоставление преподавательской работы работникам,

выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников МОУО – Управления образованием) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, что педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом образовательной организации в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

15. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также периоды отмены или приостановки для обучающихся, воспитанников занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, которые не совпадают с ежегодными отпусками работников, являются рабочим временем.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, воспитанников, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников, наряду с работой, определенной трудовым договором, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной

в тарификации, предшествующей началу таких каникул или периоду отмены (приостановки) занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения и других выплат за классное руководство (для педагогических работников), штатного расписания, трудового договора, табеля учета рабочего времени, приказов.

16. Период летних каникул для водителей автобусов является простоем, за исключением их ежегодного оплачиваемого отпуска и фактической деятельностью учреждения. Время простоя оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

За время простоя по вине работодателя заработная плата начисляется и выплачивается в размере не менее $\frac{2}{3}$ средней заработной платы работника, не менее $\frac{2}{3}$ ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, а в случае приостановки деятельности образовательной организации по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов государственного пожарного надзора - в размере среднего заработка.

17. Выплата заработной платы работникам образовательных организаций производится два раза в месяц: 20-го числа расчетного месяца - за первую половину месяца и 5-го числа месяца, следующего за отработанным - окончательный расчет за месяц.

Если срок выплаты заработной платы выпадает на выходной или нерабочий праздничный день, она производится накануне этого дня.

18. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по личному заявлению работника или по исполнительным документам.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников образовательных организаций

19. Оплата труда работников образовательных организаций включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

20. МКОУ ООШ д. Ленино с учетом требований законодательства по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах средств на оплату труда размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников с учетом обеспечения дифференциации в зависимости от

сложности труда, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, а также критерии, порядок и размер установления выплат стимулирующего характера и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

20. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, в соответствии с занимаемой должностью.

21. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам МКОУ ООШ д. Ленино, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательных организациях, обособленных структурных подразделениях образовательных организаций, расположенных в сельской местности. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в образовательных организациях и в их обособленных структурных подразделениях, расположенных в сельской местности, приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

22. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию в целях установления квалификационных категорий, повышаются в следующих размерах:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 %;
- 2) работникам, имеющим первую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 %.

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», устанавливается повышение к размеру доплат за выполнение дополнительных, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности увеличиваются в следующих размерах:

- 1) педагогам-методистам - на 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- 2) педагогам-наставникам - на 15 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер доплат устанавливается в положении об оплате труда МКОУ ООШ д. Ленино.

Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

23. Надбавка за классность водителям устанавливается в следующих размерах:

- 1) для водителей 1 класса - 25 % должностного оклада;
- 2) для водителей 2 класса - 10 % должностного оклада.

Надбавка за классность выплачивается ежемесячно, пропорционально отработанному времени, исчисляется в процентах от оклада (должностного оклада) со дня возникновения права на ее назначение.

24. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

25. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

26. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных организаций, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, должности педагогических работников, должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

23. Выпускникам профессиональных образовательных организаций в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

27. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных

подразделений установлены в приложениях № 2, № 3 и № 4 к настоящему Положению.

28. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

29. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

30. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении № 5 к настоящему Положению.

31. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских работников образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

32. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе медицинских работников установлены в приложении № 6 к настоящему Положению.

33. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

34. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложении № 9 к настоящему Положению.

35. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных

подразделений, служащим, медицинским работникам, работникам культуры, искусства и кинематографии, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Глава 4. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителя

36. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

37. Оплата труда руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

38. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости образовательной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления должностного оклада руководителям образовательных организаций, утвержденной МОУО - Управлением образованием.

39. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается МОУО – Управлением образованием исходя из особенностей типов и видов этих образовательных организаций в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается МОУО – Управлением образованием

исходя из особенностей типов и видов этих образовательных организаций в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей государственных организаций и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным Правительством Свердловской области.

40. Должностные оклады заместителей руководителя образовательной организации устанавливается работодателем на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации. Заместителям директора по учебно – воспитательной работе устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставок заработной платы:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются заместителю директора по учебно – воспитательной работе, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

25 % за высшую квалификационную категорию,

20 % за первую квалификационную категорию,

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя образовательной организации устанавливается в соответствии с локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

41. Руководителю, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной деятельностью имеющим отраслевые знаки отличия и почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный» устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для руководителей - МОУО - Управлением образованием;

для заместителей руководителя - коллективным договором, локальным

нормативным актом образовательной организации, трудовым договором (дополнительным соглашением).

42. Стимулирование руководителя образовательной организации, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности образовательной организации, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя образовательной организации, на основании нормативного правового акта МОУО - Управления образованием (далее - положение о стимулировании руководителей образовательных организаций).

43. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Примерного положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем образовательной организации.

Глава 5. Компенсационные выплаты

44. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

45. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников образовательных организаций при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

46. Для работников образовательной организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) 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 за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работником, привлекающийся к работе в выходные и

нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

47. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

48. Работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей, устанавливается доплата к окладу из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании.

49. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

50. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

51. Всем работникам образовательных организаций выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

52. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику образовательной организации при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

53. Выплаты за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой

же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

54. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

55. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном трудовым законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплачивается до 12 (двенадцать) процентов оклада (должностного оклада).

Руководитель образовательной организации осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за:

Классное руководство в обычном классе	2000 рублей
классное руководство в коррекционном классе	2500 рублей
Проверка письменных работ:	
проверка письменных работ: начальные классы (тетради проверяются ежедневно по русскому языку, математике)	10 %
5-9 классы за проверку письменных работ:	
Русский язык	10%
Литература	2%
Математика	10%
Химия	2%
Биология	2%
Физика	2%
География	2%
История	2%
Обществознание	2%
Иностранный язык	3%
Информатика	3%
Заведованиями лабораториями химия , физика,	1000 рублей

биология	
Заведование учебным кабинетом	1000 рублей
Заведование учебными мастерскими	1000 рублей
Заведование учебно-опытным участком	1000 рублей
подготовку и проведение государственной итоговой аттестации	1500 рублей
внеурочная деятельность	часы оплачиваются от должностного оклада
проведение работы по дополнительным образовательным программам	1 час 300 рублей
оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество)	2000 рублей
руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	2000 рублей
работу по коррекционным программам с детьми ОВЗ (инклюзивное образование)	20%
доплата за обучение на дому	20%
Руководство первичной профсоюзной организацией	До 50%
Уполномоченному по охране труда	До 30%
выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы)	1000 рублей
Разработка методических пособий	10%
За организацию горячего питания	1000 рублей
доплата за обеспечение деятельности центра детских инициатив (советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)	до 100%
тьюторское сопровождение	500 рублей
за размещение информации на официальном сайте учреждения, официальных группах социальных сетей, за организацию работы со связью с общественностью	1500 рублей
Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (федеральная выплата)	5000 рублей
за ведение методической работы с воспитателями (старший воспитатель)	1000 рублей
за работу с сайтом государственных закупок и размещение договоров и контактов в WEB-торгах КС	3000 рублей
Ответственному за выпуск автобуса на линию	3000 рублей

56. Выпускникам профессиональных образовательных организаций

образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

57. Молодым специалистам, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций, и устроившимся в образовательные организации, дополнительно устанавливается ежемесячная доплата в размере 5 000 рублей. Молодым специалистам, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, доплата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в организациях образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательной организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательной организации в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

58. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с локальным актом образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

59. Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за осуществление классного руководства за счет средств федерального бюджета согласно Постановления Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005г. № 850 «О ежемесячном денежном вознаграждении педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, выполняющих функции классного руководителя (куратора).

60. Одному педагогическому работнику выплачивается не более двух денежных вознаграждений в случае выполнения классного руководства в двух или более классах (классах-комплектах).

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе, 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.

Ежемесячное денежное вознаграждение осуществляется за счет средств федерального бюджета с применением районного коэффициента

59. Работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы д.Ленино (кроме руководителя образовательной организации, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

60. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совмещительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

61. Младшим воспитателям (помощникам воспитателей), работающим в дошкольных группах образовательных организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования, устанавливается ежемесячная надбавка за подготовку и участие в занятиях с воспитанниками в размере 30 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

62. Работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

63. В минимальный размер оплаты труда не включаются:

1) районный коэффициент к заработной плате - в соответствии с постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П;

2) повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии с постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П;

3) дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) - в соответствии с постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 № 40-П.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

64. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих образовательных организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательных организаций, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательными организациями на оплату труда работников.

65. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

66. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

67. Размер выплат стимулирующего характера определяется образовательной организацией с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

68. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

69. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы,

повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

За интенсивность и высокие результаты работы до 75%

За качество выполняемых работ до 50%

По итогам работы в виде премиальных выплат до 75%

За фактическую работу в составе Совета молодых педагогов 5% (на основании приказа МОУО Управлением образованием)

70. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за наличие отраслевых знаков отличия и почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный» и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

71. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в образовательной организации.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются по основной должности в следующих размерах:

от 0 до 5 лет - 5 процентов должностного оклада;

от 5 до 10 лет - 10 процентов должностного оклада;

от 10 до 15 лет - 15 процентов должностного оклада;
от 15 и выше лет - 20 процентов должностного оклада.

Учитывать выплату за стаж непрерывной работы на учебную нагрузку. По программам дополнительного образования стаж непрерывной работы не учитывается.

72. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности образовательной организации. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

73. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

74. В целях социальной защищенности работников образовательных организаций и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательной организации применяется единовременное премирование работников образовательных организаций:

- 1) при объявлении благодарности Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников, Дня педагога дополнительного образования;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

75. Работодатели вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

76. МКОУ ООШ д.Ленино в пределах выделенных бюджетных ассигнований с учетом экономии фонда оплаты труда самостоятельно определяет размеры и порядок выплат стимулирующего характера.

77. Заместителю руководителя, заведующему хозяйством устанавливается выплата за интенсивность в размере не более 50 процентов должностного оклада.

78. Тренерам-преподавателям, иным работникам, участвующих в реализации Всероссийского физкультурно-оздоровительного комплекса «Готов к труду и обороне» (далее - ГТО) устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность в размере 5 процентов должностного оклада.

79. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, заведующему складом, заведующему хозяйством премиальная выплата по итогам работы (при необходимости) устанавливается в размере не более 30 процентов должностного оклада.

80. Размер премиальной выплаты определяется образовательной организацией самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации с учетом мнения представительного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

Глава 7. Заключительные положения.

81. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель образовательного учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель образовательного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

**Перечень должностей работников, которым устанавливается
повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада),
ставки заработной платы за работу в образовательных организациях
и в их обособленных структурных подразделениях, расположенных
в поселках городского типа и сельских населенных пунктах**

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:
помощник воспитателя.
2. Должности педагогических работников.
3. Должности служащих: инспектор по кадрам, специалист по охране
труда, инженер-программист (программист).

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казённого
общеобразовательного учреждения основной
общеобразовательной школы д. Ленино

**Профессиональная квалификационная группа должностей
работников учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, ставки зарботной платы, рублей	Размер должностного оклада, ставки зарботной платы с 25% надбавкой, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	14400	18000

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казённого
общеобразовательного учреждения основной
общеобразовательной школы д. Ленино

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)	Размер должностного оклада, ставки заработной платы с 25% надбавкой, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	20378	25472,50
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	20796	25995,00
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	20900	26125,00
4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	21109	26386,25

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом образовательной организации, предусматривается их повышение за квалификационную категорию педагогическим работникам,

прошедшим соответствующую аттестацию, согласно порядку, установленному приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казённого
общеобразовательного учреждения основной
общеобразовательной школы д. Ленино

Профессиональная квалификационная

группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей	Размер должностного оклада, ставки заработной платы с 25 % надбавкой, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	15100	18875

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казённого
общеобразовательного учреждения основной
общеобразовательной школы д. Ленино

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей	Размер должностного оклада, ставки заработной платы с 25 % надбавкой, рублей
1	2	3	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь	14300	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам, лаборант;	14800	18500
4 квалификационный уровень	Механик	16100	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	специалист по охране труда;	15400	19250
	психолог	15400	19250
	Инженер-программист (программист)	15400	19250
	юрисконсульт	15400	19250

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казённого
общеобразовательного учреждения основной
общеобразовательной школы д. Ленино

**Профессиональные квалификационные группы должностей
медицинских работников**

Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада (рублей)	Размер должностного оклада, ставки зарботной платы с 25 % надбавкой, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по массажу	16400	20500
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	16450	20562,50

Примечание. При установлении размеров должностных окладов локальным актом образовательной организации предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности медицинским работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным МОУО – Управлением образованием.

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; сторож(вахтер), уборщик служебных помещений; уборщик территории;	14000
	кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды;	14100
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	14200
	Машинист(кочегар)котельной	15000
	Водитель автобуса; повар	15500
2 квалификационный уровень	Слесарь по ремонту оборудования котельных	15700

МКОУ ООШ д. Ленино

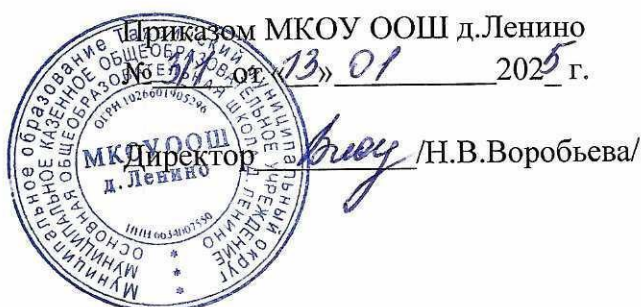
от 13.01 2025 г.

Российская Федерация
Свердловская область, Тавдинский район
Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
Основная общеобразовательная школа д. Ленино

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____/Перина О.В./
Протокол № ____ от ____ 202__ г.

УТВЕРЖДЕНО



Положение о распределении
стимулирующих выплат работникам
МКОУ ООШ д. Ленино

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ; другими правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и наряду с коллективным договором устанавливает в образовательном учреждении выплаты стимулирующего характера.

1.2. Настоящее Положение о стимулировании работников МКОУ ООШ д. Ленино» утверждается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

1.3. В течение срока действия данного Положения имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для внесения дополнений и изменений: руководитель образовательного учреждения, профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МКОУ ООШ д. Ленино».

1.4. Стимулирование работников МКОУ ООШ д. Ленино осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКОУ ООШ д. Ленино.

1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

1.6. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

1.7. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда работников образовательного учреждения, не допускается.

1.8. Лишение работника выплат стимулирующего характера (депремирование) при условии выполнения всех показателей стимулирования не допускается.

1.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени либо носят единовременный характер.

1.10. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

1. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера нацелены на стимулирование работников за качественные результаты труда, поощрение за выполненную работу, выполнение должностных обязанностей.

2.2. Основания установления выплат стимулирующего характера:

- Интенсивность и высокие результаты работы;
- Качество выполняемых работ;
- Наличие стажа непрерывной работы, выслуги лет;
- Премияльные выплаты по итогам работы;
- Премияльные выплаты к праздничным и юбилейным датам.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту также носят стимулирующий характер. При его установлении учитывается уровень профессиональной подготовки, сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности

2.3.Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются: Успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работников в соответствующем периоде; Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; Участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

2.4.Показатели (критерии) выплат стимулирующего характера разрабатываются отдельно для следующих категорий работников:

- для педагогических работников (приложение № 3)
- для учебно-вспомогательного персонала(приложение № 4)
- для обслуживающего персонала(приложение № 5)
- для административно-управленческого персонала; (приложение №6)

2.4.1.Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы и надбавка за качество выполняемых работ начисляется работникам школы и детского сада при условии выполнения производственных и плановых занятий и соблюдения трудовой дисциплины.

2.4.2.Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы начисляется на основании разработанной системы баллов по следующим параметрам педагогической работы:

- учебно-профессиональная деятельность;
- методическая деятельность;
- проектная деятельность;
- самообразование преподавателей;
- организационная деятельность.

2.4.3.Стимулирующая часть выплат за качество выполняемых работ устанавливается за:

- Сохранение уровня успешности освоения учащимися образовательных программ;
- Положительную динамику успешности освоения учащимися образовательных программ;
- Высокие показатели знаний у учащихся (воспитанников).

Стимулирующая выплата за стаж : от 0года до 3 лет- 5 %;от 3 до 10 лет -10% ;
от 10 до 20 лет -15%;Свыше 20 лет -20%;

-Выплата за общий педагогический стаж производится сотрудникам по основному месту работы;

2.4.4.Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за выполнение должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией (требованиями, содержащимися в Квалификационных характеристиках должностей работников образования, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 26.08.2010г. №761н).

Премия по итогам работы за определенный период выплачивается в пределах имеющихся средств, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Премия по итогам работы за определенный период при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не выплачивается

Показатели (критерии) стимулирования утверждаются руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.5.Размеры стимулирующих выплат утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения на учебный год и фиксируются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору работника.

2.6.Стимулирующие выплаты по итогам работы за период выплачиваются работникам МКОУ ООШ д. Ленино ежемесячно при наличии денежных ассигнований, на основании приказа руководителя.

2.7.Преподаватели и воспитатели представляют заместителю директора по учебно- воспитательной работе аналитическую информацию о показателях своей деятельности, являющихся основанием для их премирования.

2.8.Результативность работы преподавателей школы определяется с учётом результатов их деятельности и отчёта за определённый период.

2.9.Для распределения стимулирующих выплат в образовательном учреждении создаётся комиссия в

составе:

- председатель комиссии - заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- члены комиссии - заведующие отделениями, председатель первичной профсоюзной организации.

В комиссию по распределению стимулирующих выплат обязательно включается представитель первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат утверждается приказом руководителя образовательного учреждения на начало учебного года.

2.10. Комиссия по распределению стимулирующих выплат заседает ежемесячно для оценки результата труда по критериям и показателям.

2.11. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки или подтверждения результатов.

2.12. Комиссия по распределению стимулирующих выплат на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании.

2.13. С момента ознакомления работника с итоговыми показателями в течение трёх дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

2.14. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение трёх дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в итоговых показателях, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

2.15. Решения комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения оформляются протоколом. Протокол подписывается всеми членами комиссии.

2.16. По итогам работы комиссии на основании выписки из протокола руководителем образовательного учреждения издаётся приказ о выплатах стимулирующего характера для каждого работника по результатам работы на соответствующий период.

Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда руководителя занимающей педагогической деятельностью производится комиссией по распределению стимулирующих выплат образовательного учреждения.

2.17. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда руководителю образовательного учреждения производится органом местного самоуправления, осуществляющим руководство в сфере образования.

2.18. Размер выплат стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения устанавливается приказом руководителя органа местного самоуправления, осуществляющего руководство в сфере образования

Единовременные выплаты

3.1. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный

вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательного учреждения применяется (по согласованию с первичной профсоюзной организацией) единовременное премирование работников МКОУ ООШ д.Ленино:

1. при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки РФ – 500 рублей;
2. при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ – 3 000 рублей;

3.при награждении нагрудными знаками, предусмотренными Приказом Министерства образования и науки РФ от 06.10.2004 № 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки» - 4 000 рублей;

4.при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области
- 4 000 рублей;

3.2.Работники, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, премируются на общих основаниях.

3.3.Размер премий рассчитывается персонально по каждому работнику учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

3.4.При наличии экономии финансовых средств на оплату труда, работникам может оказываться материальная помощь, условия выплаты и размер которой устанавливаются положением о материальной помощи, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и (или) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Приложение № 1 к «Положению о распределении
стимулирующих выплат работникам МКОУ ООШ д.
Ленино

Наименование должности	Критерии	Показатели
Заместитель директора по АХЧ	<p>Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы</p> <p>Обеспечение условий пожарной безопасности и условий охраны труда участников образовательного процесса в школе</p>	<p>Обеспечение качественной уборки помещений</p> <p>Обеспечение бесперебойной работы системы отопления</p> <p>Обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях</p> <p>Обеспечение бесперебойной работы системы водоснабжения и канализации</p> <p>Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений</p> <p>Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений, в сравнении с предыдущим периодом:</p> <ul style="list-style-type: none"> • уменьшилось • отсутствует • повысилось <p>Обеспечение рабочего состояния первичных средств тушения огня и систем противопожарной безопасности</p> <p>Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещений</p> <p>Обеспечение доступа в любые помещения учреждения в случае ЧС</p> <p>Обеспечение условий электробезопасности в учреждении</p> <p>Обеспечение выполнения техническими работниками всех требований техники безопасности</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на оперативность исправления нарушений условий пожарной и электробезопасности, охраны труда</p> <p>Сохранность материальных ценностей</p>

Заместитель директора по УВР	Качество учебно-воспитательного процесса и эффективность его организации и содержания	<p>Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса</p> <p>Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся</p> <p>Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет и т.д.)</p> <p>Разработка новых программ, положений и т.д.</p> <p>Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы</p> <p>Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>Высокая исполнительская дисциплина (исполнение приказов, своевременное составление и сдача отчётов, планов работы, качественное ведение документации, предоставление материалов и др.)</p> <p>Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций</p> <p>Выступления на педсоветах, совещаниях</p> <p>Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы</p> <p>Использование современных информационных технологий в учебно-воспитательном процессе, участие в обновлении сайта</p> <p>Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида</p> <p>Выполнение служебных заданий, не входящих в рамки должностных обязанностей</p> <p>Уровень Этики и культуры общения с участниками образовательного процесса</p>
Заместитель директора по ИКТ	Качество и эффективность Соответствие требованиям законодательства РФ	<p>Высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной и месячной отчётности</p> <p>Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей</p> <p>Безукоризненное исполнение Положения об учётной политике школы</p> <p>Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей</p> <p>Подготовка и представление персонифицированных данных сотрудников в Пенсионный фонд РФ</p> <p>Уровень Этики и культуры общения с участниками образовательного процесса</p>

<p>Педагогические работники (ДОУ)</p>	<p>Качество учебно-воспитательного процесса</p>	<p>Реализация в течение анализируемого периода проектов (групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.).</p> <p>Организация и осуществление в течение анализируемого периода мониторинга индивидуального развития обучающихся по образовательным областям.</p> <p>Положительная динамика показателей индивидуального развития обучающихся (по результатам диагностики, оценивается дважды в год в периоды проведения диагностики).</p> <p>Организация в течение анализируемого периода мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (родительское собрание, заседание родительского комитета, тематические групповые и индивидуальные консультации, концерты, праздники, экскурсии).</p> <p>Участие и результаты участия в конкурсных мероприятиях различного уровня, направленных на выявление и развитие способностей обучающихся.</p> <p>Снижение (по сравнению с предыдущим периодом, за который осуществлялось стимулирование) числа пропусков по болезни (в расчете на 1 обучающегося).</p> <p>Участие и результаты участия в коллективных педагогических мероприятиях, проектах (разработка и реализация программы, «день открытых дверей», «вокруг группы (детского сада)», методический день и др.).</p> <p>Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы.</p> <p>Участие педагога в разработке и реализации дополнительной общеразвивающей программы.</p> <p>Организация дополнительных мероприятий, в том числе с участием родителей, направленных на сохранение и укрепление здоровья обучающихся.</p> <p>Работа с детьми из социально неблагополучных семей (посещение на дому, консультирование, привлечение для участия в программных и дополнительных мероприятиях).</p> <p>Отсутствие пропусков обучающимися ОО без уважительных причин.</p> <p>Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление тематических зон, экспозиций, выставок, создание дидактических пособий, игрового материала).</p> <p>Участие в методической работе в ОО (открытые показы НОД, совместной деятельности,</p>
---------------------------------------	--	---

		<p>досугов, праздников, представление опыта работы).</p> <p>Участие в заседаниях районного методического объединения.</p> <p>Руководство районным методическим объединением.</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей).</p> <p>Развитие информационной среды (участие в функционировании сайта, его обновлении, поддержание информационного стенда для родителей в актуальном состоянии).</p> <p>Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей.</p>
Педагогические работники (ОУ)	Качество учебно-воспитательного процесса	<p>Доступность и результативность образовательной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обученность учащихся в динамике; - качественная успеваемость по предмету всех учащихся; - количество учащихся, испытывающих интерес к изучению предмета (элективные курсы, НПК, олимпиады, конкурсы); - позитивная динамика решения воспитательных и (или) развивающих программ обучения (развития общеучебных умений, компетенций, воспитания личностных качеств учащихся). <p>Организация и результативность внеурочной деятельности по предмету:</p> <ul style="list-style-type: none"> - систематичность внеурочной деятельности; - наличие особых достижений учащихся (на школьном, муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровнях); - количество учащихся, вовлеченных во внеурочную деятельность (конкурсы, проектная деятельность, кружки, за исключением олимпиад, факультативов). <p>Обеспечение высокого качества организации образовательного процесса на основе эффективного использования современных образовательных технологий, в том числе информационных:</p> <ul style="list-style-type: none"> - активное использование проектных и исследовательских технологий в образовательном процессе; - использование ИКТ в образовательном процессе. <p>Профессиональное развитие педагога:</p> <ul style="list-style-type: none"> - освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки в форме стажировок, курсов очной, очно-заочной или дистанционной форм обучения; - результаты методической работы (участие в работе педсовета, школьного или муниципального МО с докладами, отчетами, проведение открытых уроков и мероприятий, разработка и представление дидактических материалов и методических рекомендаций); - обобщение личного педагогического опыта;

		<p>- трансляция обобщенного личного педагогического опыта (в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях, представление докладов и проведение мастер-классов на конференциях и семинарах различного уровня).</p> <p>Организация воспитательной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современный подход к воспитанию (наличие индивидуальных программ воспитания, ее реализация); - отсутствие правонарушений среди детей, детей и подростков, состоящих на учете в КНД ПДН и внутришкольном контроле. <p>Здоровьесбережение в образовательном процессе (результаты работы по сохранению и укреплению здоровья учащихся).</p> <p>Вовлечение родителей в образовательный процесс (посещаемость родительских собраний, разнообразные формы организации работы с родителями, участие родителей в проведении воспитательных мероприятий, реализация запросов родителей к содержанию и организации образовательного процесса).</p> <p>Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей</p>
Помощник воспитателя (учебно-вспомогательный персонал)	Высокая эффективность работы	<p>Систематическое участие в реализации основной образовательной программы (помощь воспитателю при подготовке и проведении НОД).</p> <p>Участие в создании элементов образовательной инфраструктуры (оформление тематических зон, экспозиций, выставок, создание дидактических пособий, игрового материала).</p> <p>Участие в благоустройстве групповой ячейки (озеленение, уход за цветами, оформление информационных стендов, выставок, экспозиций).</p> <p>Участие в подготовке групповой ячейки к новому учебному году (оценивается в период проведения).</p> <p>Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию групповой ячейки.</p> <p>Участие в мероприятиях по охране и укреплению здоровья обучающихся;</p> <p>Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей.</p>

Приложение № 3 к Положению о распределении стимулирующих выплат работникам МКОУ ООШ д. Ленино

Поощрительные выплаты (премии) педагогам:

Критерии	Показатели (основания для премирования)	Баллы	Самооценка	Комиссия
1. Уровень качества педагогической деятельности				
1.1. Сохранность контингента обучающихся (по итогам четверти)	Отсутствие «2» и «н/а»	1		
	Качественная подготовка выпускников (по итогам ГЭ в конце учебного года), получающих свидетельство	3		
1.2. Прохождение квалификационной аттестации (подготовка портфолио)	Высшая	2		
	Первая	1		
1.3. Повышение профессионального мастерства	Участие в качестве слушателя на метод. объединениях, конференциях, круглых столов и т. д.: - областной уровень - городской уровень - школьный уровень	2 1 0,5		
	Непосредственное участие в проведении метод. объединений, конференций, круглых столов и т. д.: областной уровень городской уровень школьный уровень (исходя из объема производственной работы)	5 3 2		
	Прохождение курсов повышения квалификации (не менее 24 часов). Наличие свидетельства: - очное - заочное - дистанционное Наличие сертификата (не менее 24	5 3 2 1		

	часов)			
1.4. Методическая деятельность (распространение опыта работы)	Проведение открытого урока, мастер-класса при наличии плана-конспекта урока, дидактического материала, отзыва, мультимедийного материала и пр.:			
	- кустовой уровень	5		
	- городской уровень	4		
	- школьный уровень	3		
	Выступление на конференциях, семинарах:			
	- областной уровень	5		
1.5 Работа преподавателя в составе жюри	- кустовой уровень	4		
	- городской уровень	3		
	- школьный уровень	2		
	Создание методических материалов (при наличии рецензии):			
	авторская программа	10		
	рабочая программа	5		
1.6. Работа в аттестационных комиссиях в качестве эксперта	создание методических разработок и сборников	5		
	Подбор фонограмм и нотного материала к урокам и мероприятиям	1		
	Изготовление методических пособий к урокам и мероприятиям	1		
1.6. Работа в аттестационных комиссиях в качестве эксперта	Наличие подтверждающей документации (вызов, фото и др.):			
	- областной уровень	4		
	- курсовой уровень	3		
	- городской уровень	2		
	- школьный уровень	1		
1.6. Работа в аттестационных комиссиях в качестве эксперта	- областной уровень	4		
	- городской уровень	2		
	- школьной уровень	1		

1.7.Проекты, мероприятия	Коллективные по итоговому результату: по объему выполненной работы в коллективный проект авторский	5-10 5-10		
2. Интенсивность, результативность, сложность выполняемых работ				
2.1. Социально значимые мероприятия, акции	Разработка, подготовка: - областной уровень - городской уровень - школьный уровень	3 2 1		
2.4. Оформление проводимых мероприятий	Качественное оформление стендов, залов, фойе, сцен и тд.	3		
3. Конкурсно-фестивальная деятельность				
3.1. Участие преподавателя в конкурсах и фестивалях («Грани таланта», методических разработках, «Вершина мастерства», «Учитель	- Областной уровень - Городской уровень	10 5		
3.2.Результативность участия в конкурсах, фестивалях (др. конкурсы)				
	Очная форма Всероссийский - Гран-при - Лауреат - Дипломант - Почетная грамота - Благодарственное письмо	10 8 5 3 2		
	Региональный, областной - Гран-при - Лауреат - Дипломант - Почетная грамота - Благодарственное письмо	6 5 4 2 1		
	Городской - Лауреат - Дипломант - Почетная грамота - Благодарственное письмо	3 2 1 0,5		

	Заочная форма Всероссийский - Гран-при - Лауреат - Дипломант - Почетная грамота - Благодарственное письмо	6 5 4 2 1		
	Региональный, областной - Гран-при	4		
	- Лауреат - Дипломант - Почетная грамота - Благодарственное письмо	3 2 1 0,5		
4. Организация внеурочной деятельности, взаимодействие с родителями обучающихся				
4.1. Организация экскурсий, поездок	- Междугородний, районный уровень - Городской - Школьный	5 2 1		
4.2. Участие в массовых мероприятиях, акциях, Днях здоровья, субботниках	- Городской уровень - Школьный уровень	5 3		
4.3. Посещение внеурочных мероприятий, праздников, концертов, лекций, бесед	- Городской уровень - Школьный уровень (с подтверждением посещения)	1 0,5		
4.4. Практическая помощь родителей в реализации педагогического и воспитательного процессов	Привлечение к выступлению на праздниках, работа родительского актива	1		
	Помощь в изготовлении методического материала, костюмов, организации выставок, сопровождении детей на конкурсы	1		
4.5. Работа с родителями	Тематические родительские собрания, открытые уроки для родителей, просмотры для родителей (протоколы собраний, план-конспект, фотоматериал и др.)	2		

5. Информационное обеспечение деятельности, повышение имиджа школы				
5.1. Заметка, статья в СМИ	- Городской уровень	2		
	- Школьный уровень	1		
5.2. Рекламный ролик, презентация	- Областной уровень	3		
	- Городской уровень	2		
	- Школьный уровень	1		
5.3. Изготовление афиш, объявлений		1		
5.4. Ведение электронного архива школы (по итогам четверти)		5		
5.5. Своевременная корректировка, обновление школьного сайта		3		
6. Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставляемых услуг				
6.1. Привлечение родителей к анкетированию, тестированию (мониторинг)		1		
6.2. Отсутствие конфликтных ситуаций с родителями (по итогам четверти)		1		

«Воспитатель»

Ф. И. О. _____

с « » 20 г. по « » 20 г.

№ п/ п	Критерии и показатели эффективности		Баллы	Обоснование работником достижения показателей. Подтверждающие документы	Баллы, выставленн ые работником	Баллы, выставленн ые комиссией
			по критер ию		по критерию	по критерию
1	Эффективность	Работа с семьями группы риска (при наличии документального подтверждения)	1			
		Соблюдение нормативной посещаемости не ниже 85% (на основании табеля)	1			
		Уровень взаимодействия с родителями и участие родителей в образовательном процессе (консультации, беседы, опросы, при наличии документов)	1			
		Кружковая работа	1			
	Личное участие педагога и детей в конкурсах (за каждый конкурс)при наличии призовых мест	Интернет конкурс Внутри МКОУ ООШ д.Ленино Городской уровень	0,5 1 1,5			
	Представление и обобщение опыта работы(открытые занятия,семинары,кру глые столы,конференции и т.д.)на различных уровнях)	Внутри МКОУ ООШ д.Ленино Городской уровень Областной и Всероссийский уровень	0.5 1 1,5			
7		Публикация в научных, профессиональных, образовательных изданиях и т.п. На сайте МКОУ ООШ д.Ленино	0,5 0.5			
8	Интенсивность и напряженность работы	Наличие общественной нагрузки (на основании приказа) и проделанной работе Разработка утренников, мероприятий Проведение утренников, мероприятий	3 0,5-1 1			

9	Работа в составе комиссии МКОУ НПС №12		1			
10	Уровень ведения документации и исполнение сроков ее представления (1 раз в квартал)	Замечание Без замечаний (своевременная сдача, правильность выполнения)	0,5 1			
11	Отсутствие финансовой задолженности родительской платы за детский сад (при наличии списка должников предоставленного бухгалтером МОУО Управление образованием)	До 10 числа каждого месяца	2			
12	Повышение квалификации		1			
13	Участие в общественной жизни ОУ		1			
14	Своевременное и качественное оформление документации группы (план воспитательно-образовательной работы, тетрадь посещаемости, самообразования, документация по проведению диагностики и др)	Без замечаний единичные замечания систематические замечания	1 0,5 минус 1			
	Организация и оформление предметно-развивающей среды в группе (создание новых пособий, насыщение уголков, регулярное обновление стендовой информации и др)	Создание открытой, мобильной предметно-развивающей, проектно-ориентированной среды в группе.	2			
Итого баллов						

Ф. И. О. _____

с « _____ » 20 ____ г. по « _____ » 20 ____ г.

№ п/ п	Критерии и показатели эффективности		Баллы	Обоснование работником достижения показателей. Подтверждающие документы	Баллы, выставлен ные работнико м	Баллы, выставлен ные комиссией
			по критери ю		по критерию	по критерию
1	Эффективность	Превышение по количеству детей, занимающихся со специалистами	1			
	Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям по результатам МПК (Раз в квартал с документальным подтверждением)	100% 81-99% 71-80% 60-70%	3 2 1,5 1			
		Образцовое содержание кабинета и обновление методического материала	0,5			
		Увеличение объема работы (выступления на родительских собраниях, оказание консультативной помощи, разработка и внедрение авторских программ)	1			
	Личное участие педагога и детей в конкурсах (за каждый конкурс)при наличии призовых мест	Интернет конкурс Внутри МКОУ ООШ д.Ленино Городской уровень	0,5 1 1,5			
	Представление и обобщение опыта работы(открытые занятия,семинары,круглые столы,конференции и т.д.)на различных уровнях)	Внутри МКОУ ООШ д.Ленино Городской уровень Областной и Всероссийский уровень	0,5 1 1,5 5			

7		Публикация в научных, профессиональных, образовательных изданиях и т.п. На сайте МКОУ ООШ д.Ленино	0,5 0.5			
8	Интенсивность и напряженность работы	Наличие общественной нагрузки (на основании приказа) и проделанной работе Разработка утренников, мероприятий Проведение утренников, мероприятий	3 0,5-1 1			
9	Работа в составе комиссии		1			
10	Уровень ведения документации и исполнение сроков ее представления (1 раз в квартал)	Замечание Без замечаний (своевременная сдача, правильность выполнения)	0,5 1			
11	Повышение квалификации		1			
12	Участие в общественной жизни ОУ		1			
Итого баллов						

Приложение № 4 к Положению о
распределении стимулирующих выплат
работникам МКОУ ООШ д. Ленино
(учебно- вспомогательный персонал)

20 г.
Специалист по ОТ и ТБ Ф. И. О.

Критерии			Оценка по положению	Деятельность	самооценк а	Оценка комиссии (примечание)
1	Отсутствие обоснованных замечаний по исполнению должностных обязанностей	1 раз в кварт ал	1			
2	Своевременное формирование дел в соответствии с номенклатурой.	1 раз в кварт ал	1			
3	Своевременное, полное и аккуратное ведение рабочей документации лично и контроль за правильным ведением журналов по ТБ и ПБ во всех подразделениях.	1 раз в кварт ал	1			
4	Отсутствие замечаний за нарушение ТБ	1 раз в кварт ал	1			
5	Отсутствие жалоб участников ОП	1 раз в кварт ал	1			
6	Итого баллов:		5б.			

" ____ " ____ 20 ____ г.

Инспектор отдела кадров, секретарь

Ф. И. О. _____

Критерии		Оценка по положению	Деятельность	само оценка	Оценка комиссии (примечание)
1.	Качество ведения личных дел и личных карточек сотрудников ОУ.	2			
2.	Своевременное формирование дел в соответствии с номенклатурой.	1			
3.	Сохранность компьютерного оборудования, множительной техники	1			
4.	Отсутствие случаев нарушений трудового, пенсионного законодательства, и других нарушений правового характера при ведении кадрового делопроизводства	<div>Нет никаких нарушений – коэффициент ;</div> <div>Имеются однократные незначительные нарушения – коэффициент</div> <div>Имеются существенные нарушения</div>			
5.	Оперативное оформление информации по запросам Управления образования и т.д.	1			
6.	Интенсивность труда (работа, связанная с разъездами).	2			
7.	Повышение квалификации (курсы)	1			
8.	Итого баллов:				

«Заведующая хозяйством»

Ф. И. О. _____

с « ____ » ____ 20 ____ г. по « ____ » ____ 20 ____ г.

Критерии		Оценка по	Деятельность	самооц	Оценка комиссии
----------	--	-----------	--------------	--------	-----------------

			положению		енка	(примечание)
1.	Организация работ по уборке служебных помещений, благоустройству территории ОУ.		1			
2.	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	Раз в квартал	1			
3.	Обеспеченность ОУ средствами противопожарной и антитеррористической защиты по устранению технических неполадок		1			
4.	Своевременность составления сметной документации		2			
5	Отсутствие замечаний по учету и хранению материальных ценностей	Раз в квартал	1			
6	Качественная подготовка и организация работ по текущему и капитальному ремонту.		2			
7	Своевременный осмотр зданий на предмет технического состояния		1			
8.	Повышение квалификации (курсы)		1			
9.	Интенсивность и напряженность работы	Наличие общественной нагрузки	3			
10	Работа в составе комиссии ОУ		1			
11	Участие в общественной жизни детского сада		1			
11.	Итого баллов:					

Приложение №5
к Положению о распределении
стимулирующих выплат
работникам МКОУ ООШ д.Ленино
(обслуживающий персонал)

" ____ " _____ 20__ г.

Машинист (кочегар) котельной

Ф. И. О. _____

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Единицы измерения	Весовой коэффициент, баллы	Порядок определения значений	Результат
1.	Высокое качество организации и обеспечения технического обслуживания оборудования, механизмов котельного оборудования.	Ед.	0-1	Нет -0 баллов Да -1балл	
2.	Строгое соблюдение требований эксплуатации котельного оборудования, противопожарной безопасности, Сан Пин.	Ед.	0-1	Нет -0 баллов Да -1балл	
3.	Обеспечение погрузо-разгрузочных работ.	Ед.	0-1	Нет -0 баллов Да -1балл	
4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу.	Ед.	0-1	Нет -0 баллов Да -1балл	
5.	Расширение объема работ и зоны деятельности, проявленную инициативу и творчество в работе.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов Да – до 3 баллов	
6.	Выполнение особо важных, срочных работ.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов Да –до 3 баллов	

Сторож, вахтер, уборщик территории

Ф. И. О. _____

Критерии	Оценка по положению	Деятельность	Оценка МОП	Оценка комиссии (примечание)
Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима от администрации	1			
Соблюдение правил пожарной безопасности	1			

Качественная уборка территории	1			
Сохранность инвентаря	1			
Итого баллов:	4			

«Помощник воспитателя»

Ф. И. О. _____

с « _____ **» 20** _____ **г. по «** _____ **» 20** _____ **г.**

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Баллы	Обоснование работником достижения показателей. Подтверждающие документы	Баллы, выставленные работником	Баллы, выставленные комиссией
		по критерию		по критерию	по критерию
1. Обеспечение условий для организации	1.1. Обеспечение требований к организации питания детей в группе: сервировка стола, режим питания,	1			

образовательного процесса, присмотра и ухода	соблюдение санитарных норм; (по данным журнала контроля за организацией питания и медперсонала)				
	1.2.Качество ежедневной и генеральной уборки помещений; строгое соблюдение санитарно-гигиенического режима в группе в соответствии с требованиями СанПиН .Отсутствие замечаний со стороны администрации, медицинского персонала и контролирующих органов	1			
	1.3.Сохраность инвентаря, посуды	1			
2.Участие в мероприятиях, оказывающих влияние на развитие ДОУ	2.1.Участие в общественной жизни детского сада	1			
	2.2. Работа в комиссиях ОУ	1			
	2.3.Интенсивность и напряженность (общественная нагрузка)	3			
Итого баллов		8			

«Уборщик служебных помещений»

Ф. И. О. _____

с «_____» _____ 20__ г. по «_____» _____ 20__ г.

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Еди- ницы изме- рения	Весо- вой коэф- фи- ци- ент, бал- лы	Порядок определения значений	Резу- льтат
1.	Строгое соблюдение требований Сан Пин. Качественное обеспечение санитарно- гигиенического состояния помещений.	Ед.	0-1	Нет -0 баллов. Да -1 балл	
2.	Качественное выполнение подсобных и вспомогательных работ.	Ед.	0-1	Нет -0 баллов. Да -1 балл	
3.	Высокий уровень обслуживания. Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики.	Ед.	0-1	Нет -0 баллов. Да -1 балл	
4.	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания, их маркировки.	Ед.	0-1	Нет -0 баллов. Да -1 балл	

5.	Обеспечение сохранности оборудования, соблюдение	Ед.	0-1	Нет -0 баллов. Да -1 балл	
----	--	-----	-----	------------------------------	--

«Заведующая складом»

ФИО _____

« ____ » _____ 20__ г. по « ____ » _____ 20__ г.

	Критерии	Оценка по положению	Деятельность	Оценка МОП	Оценка комиссии (примечание)
1	Сохранность продуктов, надлежащее использование тары	1			
2	Своевременность и правильность заказа продуктов	1			
3	Участие в общественной жизни ОУ	1			
4	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих (Акты ревизий, инвентаризации)	1			
5	Отсутствие замечаний со стороны участников ОП на санитарно - гигиеническое состояние помещений	1			
Итого баллов					

«Рабочий по обслуживанию зданий»

ФИО _____

с « _____ » 20 ____ г по « _____ » 20 ____ г.

Критерий	Оценка по положению	Деятельность	Баллы, выставленные работником	Оценка комиссии (примечание)
Отсутствие замечаний за нарушение ТБ, соблюдение правил пожарной безопасности, профилактика отопительной, водопроводной системы, электроснабжения	1			
Качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования.	1			
Сохранность материалов, инструментов	1			
За интенсивность работы в летний период (полив кустов, цветника, песочниц, подрезка кустов, покос травы)	1			
Интенсивность и напряженность (общественная нагрузка)	3			
Участие в общественной жизни	1			
Итого баллов				

«Кухонный работник»**ФИО** _____

с « ____ » _____ 20 ____ г. по « ____ » _____ 20 ____ г.

Критерий		Оценка по положению	Деятельность	Оценка моп	Оценка комиссии (примечание)
Образцовое санитарно-гигиеническое состояние пищеблока	Оперативный контроль мед. работника	1			
Отсутствие замечаний за нарушение ТБ		1			
Сохранность инвентаря, посуды	Оперативный контроль зав. хозяйством	1			
Качественное проведение генеральной уборки	по факту	1			
Участие в общественной жизни ОУ		1			
Итого баллов					

«Повар»**ФИО** _____

с « ____ » _____ 20 ____ г. по « ____ » _____ 20 ____ г.

Критерий		Оценка по положению	Деятельность	Оценка повара	Оценка комиссии (примечание)
Образцовое санитарно-гигиеническое состояние		1			

пищеблока					
Отсутствие замечаний по учету и хранению материальных ценностей		1			
Отсутствие замечаний за нарушение ТБ		1			
Качественное и своевременное приготовление пищи с учетом разрешенной технологии	отсутствие замечаний, оперативный контроль	1			
Качественное проведение генеральной уборки	по факту	1			
Участие в общественной жизни ОУ	по факту	1			
Итого:					

«Рабочий по стирке и ремонту спец.одежды»

ФИО _____

с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

Критерий		Оценка по положению	Деятельность	Оценка моп	Оценка комиссии (примечание)
Отсутствие замечаний за нарушение ТБ		1			
Соблюдение технологии стирки и глажки белья, спецодежды из различных материалов		1			
За оказание помощи в одевании детей младших групп и групп раннего возраста		1			
Мелкий ремонт мягкого инвентаря		1			

Сохранность материальных ценностей	оперативный контроль зав.хозяйством	1			
Участие в общественной жизни ОУ	по факту	1			
Итого баллов					

№ п / п	Критерии	Показатели	Шкала	Макс. Кол-во баллов	само оценка	согласовано РСП	утверждено администрацией
1	Обеспечение безаварийных ситуаций	Отсутствие (наличие) аварийных ситуаций	Отсутствие поломок-1 балл; Быстро устранимая поломка автотранспорта без срыва подвоза (развоза)-0,5 балла;	0,5-1			
2	Своевременное с оставление предоставлен в бухгалтерию путевых листов и другой документации.	Отсутствие (наличие) замечаний	Отсутствие замечаний по срокам и заполнению путевых листов-1 баллов; Незначительные замечания без нарушения сроков сдачи -0,5 балла;	0,5-1			
3	Выполнение маршрута движения, согласно установленного графика подвоза-развоза.	Наличие (отсутствие) отклонений от маршрута движения, нарушение графика подвоза-развоза по причине водителя.	Отсутствие замечаний по маршруту движения транспорта и срыва подвоза-развоза детей-1 баллов; Нарушение графика маршрута движения - 0,5 баллов;	0,5-1			
4	Рациональное и эффективное использование материальных средств.	Наличие предложений.	Проведение ремонта своими силами-1 баллов; Оперативное реагирование на замену материальных средств (масла, фильтра, запчасти)-0,5 баллов;	0,5-1			
5	Обеспечение рационального использования энергоресурсов.	Наличие предложений.	Положительная динамика по расходу энергоресурсов-1 баллов; Отсутствие замечаний по потреблению энергоресурсов (выключение электроэнергии в отсутствии водителей и т.д.)-1 балла	1-1			
6	Отсутствие замечаний по санитарно- гигиеническому состоянию автотранспорта, гаража.	Отсутствие (наличие)	Без замечаний-1 баллов;	1			

		ичи е) заме чан ий					
7	Доля устранения неисправностей закрепленного автотранспорта собственными силами.	Доля проведенных ремонтов	От 5-10- 1 балл	1			
ИТОГО				10			

«Водитель»

«Лаборант »

ФИО _____

с « ____ » _____ 20 ____ г. по « ____ » _____ 20 ____ г.

Наименование критерия	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.Использование в работе компьютерных технологий	3 балла		
2.Ведение сайта учреждения, своевременное его обновление	2 балла		
3.Содержание лабораторного оборудования, компьютерной техники, передающих устройств в исправном состоянии.	3 балла		
4.Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние учебного кабинета	2 балла		
5.Отсутствие жалоб педагогов на работу лаборанта.	2 балла		
6.Сохранность лабораторного и компьютерного оборудования	2 балла		
7.Работа, не входящая в круг основных обязанностей	2 балла		
8.Высокая исполнительская дисциплина и отсутствие больничных листов	2 балла		
9.Разработка программ для использования в образовательном учреждении	2 балла		
Итого:	20 баллов		

Подпись работника _____ / _____ /

расшифровка

Заключение рабочей комиссии:

Председатель комиссии _____ / _____ /

Расшифровка

*При наличии листка нетрудоспособности, из общей суммы баллов *минус 1 балл*.

*Критерии и показатели качества и результативности профессиональной деятельности сдаются *15 числа каждого месяца*.

*Выплаты стимулирующего характера за качественные показатели деятельности устанавливаются на основании представленных отчетов о выполнении качественных показателей деятельности в специально созданную в учреждении комиссию по проведению оценки деятельности работников и выплачиваются один раз в месяц, при наличии ежемесячных финансовых ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения.

Приложение № 7
к Положению о распределении
стимулирующих выплат
работникам МКОУ ООШ д. Ленино

Стимулирующие выплаты

Название стимулирующих выплат	Административно-управленческий персонал	Преподаватели, концертмейстеры	Учебно-вспомогательный персонал	Обслуживающий персонал
<i>Повышающий коэффициент к окладу:</i>				
За квалификационную категорию	0,1 – 0,2	0,1 – 0,2		
<i>Стимулирующие надбавки за:</i>				
За выслугу лет	5-15%	5 – 15%	5 – 15%	5 – 15%
Качество выполняемых работ	до 100%	до 100%	до 100%	до 100%
Интенсивность и высокие результаты работы	до 100%	до 100%	до 100%	до 100%
Осуществление классного руководства		5-10%		

Осуществление руководства учебным отделом		10-20%		
---	--	--------	--	--

«Зам. директора по УВР »
ФИО _____

с « ____ » _____ 20 ____ г. по « ____ » _____ 20 ____ г.

№ п	Критерии	Показатели	Баллы самооценки	Баллы комиссии
1	Качество образовательного процесса и эффективность его организации и содержания,	средний общий балл курируемых учителей по критериям для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учителям по итогам соответствующего отчетного периода	1-2 баллов	
	результативность методической работы	наличие призов предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций муниципального, регионального и всероссийского уровней	всероссийский, региональный – 5 баллов; муниципальный – 3 баллов школьный - 2 балла	
		выполнение учителями учебных программ	1 балл	
		результаты аттестации педагогических работников	1-3 баллов	
		организации и проведения внеклассных массовых мероприятий	1-2 баллов	
	Качество отчетной документации	Своевременность и качество подготовки	1-2 балла	
		высокое качество исполнения курируемых работников	1-2 балла	
	Особые условия работы	Подготовка к ОГЭ	5 баллов	

«Зам. директора по ИКТ »

ФИО _____

с « _____ » _____ 20 ____ г. по « _____ » _____ 20 ____ г.

№	Наименование критерия эффективности деятельности	Показатели	Баллы самооценки	Баллы комиссии
1	Обеспечение работоспособности оборудования.			
2	Своевременное, качественное ведение документов, внедрение новых форм отчетов, внедрение новых, технологий			
3	Качественное ведение официальных сайтов, обеспечение деятельности в интернет ресурсе (система, Е-услуги)			
4	Подготовка и представление персонифицированных данных сотрудников в Пенсионный фонд РФ			
5	Отсутствие жалоб, нарушений, предписаний			

Подпись работника _____ / _____

Заключение рабочей комиссии:

расшифровка

Председатель комиссии _____ / _____

Расшифровка

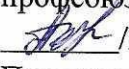
*При наличии листка нетрудоспособности, из общей суммы баллов *минус 1 балл*.

*Критерии и показатели качества и результативности профессиональной деятельности сдаются *15 числа каждого месяца*.

*Выплаты стимулирующего характера за качественные показатели деятельности устанавливаются на основании представленных отчетов о выполнении качественных показателей деятельности в специально созданную в учреждении комиссию по проведению оценки деятельности работников и выплачиваются один раз в месяц, при наличии ежемесячных финансовых ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения.

Российская Федерация
Свердловская область, Тавдинский район
Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
Основная общеобразовательная школа д. Ленино

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
 /Перина О.В./
Протокол № 11 от 14.09.2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МКОУ ООШ д.Ленино
№ 37/1 от «13» 09 2022 г.
 Директор  /Н.В.Воробьева/

Положение
о порядке распределения педагогической нагрузки муниципального казённого
общеобразовательного учреждения МКОУ ООШ д.Ленино на учебный год.

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о порядке распределения педагогической нагрузки МКОУ ООШ д.Ленино на учебный год (далее - Положение, Школа) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"
- 1.2. Настоящее Положение утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации ОУ или, при её отсутствии, с иным представительным органом работников.
- 1.3. Настоящее Положение распространяется на работодателя и на всех работников ОУ, занимающих педагогические должности в соответствии со штатным расписанием.
- 1.4. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно, до замены его новым.

1. Комиссия по распределению педагогической нагрузки, её формирование, состав, порядок работы

- 1.1. Для распределения педагогической (учебной) нагрузки на новый учебный год в

Школе создается комиссия по распределению педагогической нагрузки (далее - Комиссия).

1.2. Комиссия создаётся с целью:

- обеспечения объективного и справедливого распределения администрацией ОУ учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год;
- соблюдения установленного срока письменного предупреждения педагогических работников о возможном уменьшении или увеличении учебной нагрузки в новом учебном году в случае изменения количества классов (групп) или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

1.3. Распределение педагогической нагрузки на новый учебный год проводится Комиссией до окончания текущего учебного года и за два месяца до ухода работников в отпуск для определения классов (групп) и учебной нагрузки в новом учебном году.

1.4. Директор ОУ создаёт необходимые условия для работы Комиссии.

1.5. В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и установление объёма учебной нагрузки на новый учебный год персонально каждому педагогическому работнику ОУ.

1.6. Комиссия создаётся на основании настоящего Положения из представителей работодателя, назначаемых директором ОУ и работников, делегируемых в Комиссию профсоюзным комитетом (иным представительным органом работников, либо работников представляет иной представитель, при отсутствии профсоюзной организации).

1.7. Решение о создании Комиссии, её персональный состав, сроки проведения комплектования, назначение председателя и секретаря Комиссии оформляются приказом директора ОУ.

1.8. Председателем Комиссии является директор ОУ, секретарём - один из членов Комиссии, избираемый на первом заседании простым большинством голосов.

1.9. Порядок работы Комиссии по распределению педагогической нагрузки

1.9.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний и в установленные директором ОУ сроки.

1.9.2. Процедура комплектования может проводиться в несколько этапов (комплектование педагогических работников первого, второго и третьего уровней образования; не прошедших комплектование в установленные сроки по уважительным причинам и т.д.).

1.9.3. Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины её членов.

1.9.4. Заседание Комиссии ведёт председатель.

1.9.5. Секретарь Комиссии ведёт протокол заседания Комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.

1.9.6. Члены Комиссии обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию Комиссии по комплектованию педагогических работников на новый учебный год.

1.9.7. Решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписываются всеми членами Комиссии.

1.9.8. Протоколы заседаний должны быть прошиты, страницы пронумерованы и скреплены печатью.

1.9.9. С результатами распределения педагогической нагрузки на новый учебный год Комиссия знакомит педагогических работников под роспись в день проведения комплектования.

1.9.10. На основании решения Комиссии директор ОУ издаёт приказ об установлении объёма нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год и закреплении классов (групп), в которых будет проводиться изучение преподаваемых этими учителями предметов.

2. Условия и порядок распределения учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год

3.1. Предварительное распределение учебной нагрузки, классов (групп) осуществляется педагогическими работниками самостоятельно на заседаниях методических объединений.

3.2. Распределение педагогической нагрузки педагогическим работникам и установление им объёма учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется с учётом решений методических объединений (в случае несогласия личных заявлений педагогических работников на комплектование их на новый учебный год).

3.3. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом или, при отсутствии профсоюзной организации, иным представительным органом работников.

3.4. Установление объёма учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, допускается только с их письменного согласования.

3.5. Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Школе.

3.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическими работниками, для которых Школа является местом основной работы, сохраняется, как правило, её объём и преемственность преподавания предметов в классах, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп). Объём учебной нагрузки, как правило, не может быть менее чем на ставку заработной платы.

3.7. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год в первую очередь нагрузкой обеспечиваются работники, для которых Школа является основным местом работы. Оставшаяся учебная нагрузка распределяется между совместителями.

3.8. За педагогическими работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребёнком или длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки до конца отпуска.

3.9. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет либо ином отпуске устанавливается на общих основаниях, а затем временно передаётся приказом директора ОУ для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

3.10. При выходе работника из отпуска по уходу за ребёнком, либо иного отпуска, ему устанавливается учебная нагрузка в объёме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объёме с его письменного согласия.

3.11. При возложении на учителей, для которых Школа является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинскими заключениями, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесёнными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

3.12. Учебная нагрузка педагогического работника ОУ может ограничиваться верхним пределом в случаях, установленных законодательством.

3.13. Сохранение объема учебной нагрузки и её преемственность у учителей выпускных классов могут быть обеспечены путём предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

3.14. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

3. Заключительные положения

В случае если при распределении педагогической нагрузки были установлены основания для сокращения численности или штата работников, директор ОУ сообщает в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий

Российская Федерация
Свердловская область, Тавдинский район
Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
Основная общеобразовательная школа д. Ленино

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
Перина О.В.
Протокол № 11 от 20.08.2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МКОУ ООШ д.Ленино
от 20.08.2025 г.
Директор В.В. Воробьева

Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами

Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утверждены Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением", в соответствии с Типовыми нормами по охране труда для работников предприятий торговли и общественного питания ТОИ Р-95120-(001-033)-95. Утверждены Приказом Роскомторга от 3 октября 1995 г. №87. Введены в действие - 1 января 1996 года.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i> халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 на 12 месяцев

2.	Машинист (кочегар) котельной	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i> костюм для защиты от повышенных температур	1
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки для защиты от повышенных температур	2 пары
		Щиток защитный лицевой <i>или</i> очки защитные	До износа
		Каска защитная	1 на 2 года
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее При работе в котельной, работающей на твердом или жидком топливе, дополнительно: Фартук из полимерных материалов с нагрудником	До износа 1 шт.
3.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i> халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
4.	Учитель химии	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Фартук прорезиненный с нагрудником	1
		Перчатки резиновые	2
		Очки защитные	До износа
		Халат х/б	1
5.	Учитель технологии	Халат х/б	1
		Берет	1
		Рукавицы комбинированные	2
		рукавицы хлопчатобумажные	дежурные
		халат белый хлопчатобумажный или куртка белая хлопчатобумажная	1 на 6 месяцев
		шапочка белая хлопчатобумажная	1 на 6 месяцев

Специальная одежда, обувь и другие средства индивидуальной защиты выдаются по этим нормам во всех отраслях экономики независимо от профиля и ведомственной подчиненности организаций, если эти средства не предусмотрены соответствующими Типовыми нормами.

Срок носки очков защитных, установленный настоящими нормами «до износа», не должен превышать 1 года.

Работникам, постоянно занятым работой на персональных ЭВМ, могут выдаваться специальные защитные очки.

Работникам, занятым на работах, связанных с воздействием на кожу вредных производственных факторов, выдаются защитные и восстанавливающие кремы, очищающие пасты.

Работодатель имеет право с учетом мнения профсоюзного органа и своего финансового положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты,

улучшающие по сравнению с данными Нормами защиту работников.

Сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются в годах в зависимости от климатических поясов. Курская область относится ко II климатическому поясу (в соответствии с ГОСТ 12.4.236-2007).