

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Дектер
(подпись) Е.В. Дектерева

«05» июня 2023 г.

От работодателя:



Директор МБОУ Юринской ООШ
Овчинникова
(подпись) Н.В. Овчинникова

«05» июня 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Юринская основная общеобразовательная школа

на 2023- 2026 годы

Коллективный договор с Приложениями
принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от «05» июня 2023 г.

Проведена уведомительная регистрация
ГКУ УЦР ЦЗН города Сарпула

09.06. 2023 г.

Регистрационный № 16000004/2318

Руководитель _____

(должность, ф.и.о. и подпись)



ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения	3
2. Трудовой договор. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	5
3. Рабочее время и время отдыха	10
4. Оплата и нормирование труда	17
5. Социальные гарантии и меры социальной поддержки	21
6. Охрана труда и здоровья	22
7. Поддержка молодых педагогов	26
8. Дополнительное профессиональное образование Работников	27
9. Социальное партнёрство	28
10. Гарантии профсоюзной деятельности	32
11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	33
12. Заключительные положения	34

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Юринской основной общеобразовательной школе.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

законодательные и иные нормативные правовые акты;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации.

отраслевое региональное соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Юринская основная общеобразовательная школа (МБОУ Юринская ООШ) Овчинниковой Натальи Васильевны (далее – работодатель, организация, образовательная организация);

- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Дектеревой Елены Викторовны

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением, образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.7. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в 5 рабочих дней (указывается конкретный и разумный срок) сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение трех дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию МБОУ Юринской ООШ единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

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

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашением между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024 гг. и настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Стороны договорились о том, что:

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие

достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.2.4. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в

случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 1**), иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.2.9. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.10. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.2.11. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

- для учителей:

- а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);
- б) ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

- для воспитателей:

- а) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;
- б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- для педагогов дополнительного образования:

- а) участием в составлении программы учебных занятий;
- б) составлением планов учебных занятий;
- в) ведением журнала в электронной форме;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

- а) ведение классного журнала (в электронной либо бумажной форме – без дублирования);

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

2.2.12. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом второй части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым является увольнение 10% от общего числа работников в течение 90 дней.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

2.2.13. Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ, коллективным договором по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности работников сотрудникам предпенсионного возраста, родителям имеющим ребёнка инвалида.

2.2.14. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы, а именно 6 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

2.2.15. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.16. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.2.18. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвертой статьи 261 ТК РФ.

2.2.19. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.20. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной

политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников.

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

3.1.2. Фактический объём учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (далее – учитель), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем чтобы учитель знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения учителя в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, фактического объёма учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки учителей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу № 1601.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

— восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной по учебным полугодиям (триместрам).

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим

учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу № 1601).

3.1.3. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.1.4. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, из числа женщин в соответствии со статьёй 263.1. ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.1.6. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.1.7. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и № 536.

3.1.8. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия с учётом особенностей, предусмотренных пунктом 2.3 приложения к приказу № 536.

3.1.9. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в той же местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учётом выполняемой работы.

Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности допускается только в период отпуска.

За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

3.1.10. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

Режим рабочего времени работников в течение недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

3.1.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями (уроками) для обучающихся.

3.1.12. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям и иным педагогическим работникам, поименованным в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом № 536, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

3.1.13. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

График работы в период каникул утверждается приказом работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов соответствующего обучения, установленного до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.1.14. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

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

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.15. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.1.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников.

3.1.17. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведённом для этой цели помещении).

3.1.18. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. (**Приложение № 2**).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определённых статьёй 122 ТК РФ.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

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

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.19. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ, составляет от 3 до 12 дней (**Приложение № 2**).

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого составляет 4 календарных дня.

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется (с учётом результатов специальной оценки условий труда) определяется организацией самостоятельно в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте, принимаемом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке и продолжительностью не менее количества календарных дней, установленных статьёй 119 ТК РФ.

По письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего времени в рамках его установленной продолжительности, а также при наличии у образовательной организации производственных и финансовых возможностей работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в течение года без предоставления листа нетрудоспособности продолжительностью 3 календарных дня.

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

3.1.21. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

3.1.22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска – 42 календарных дня.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.1.23. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 календарных день;

- рождения ребёнка – 3 календарных дня;

- бракосочетания детей работников – 1 календарных день;

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;

- похорон близких родственников – 3 календарных дня.

3.1.24. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

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

3.1.26. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;

- 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, а также сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

Работники имеют право на прохождение диспансеризации в порядке, установленном законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере охраны здоровья. В день прохождения диспансеризации работник по письменному заявлению освобождается от работы на время, соответствующее одному полному рабочему дню. На время прохождения диспансеризации за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы. Работники вправе получать освобождение от работы для прохождения диспансеризации не чаще, чем один раз в три года.

3.1.27. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

3.2.4. Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, поименованных в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются 27 число текущего месяца и 12 число следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Юринской основной общеобразовательной школы.

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (учителя, педагоги дополнительного образования, воспитатели и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера;

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

4.3. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, а именно 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не полученный им

заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором).

4.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- 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;

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

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении;

- на основании Положения об оплате труда МБОУ Юринской ООШ (**Приложение №3**).

4.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере установленном действующим законодательством.

4.9. Работникам, имеющим почётное звание Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины устанавливается надбавка (доплата) в размере 25% ставки заработной платы (должностного оклада) за почётное звание Российской Федерации. За почётное звание Удмуртской Республики 15%.

4.10. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда. Оплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается

доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.12. Работодатель производит индексацию заработной платы в соответствии со статьёй 134 ТК РФ.

4.12.1. Учителям, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

4.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.14. Наполняемость классов определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях, в том числе с учётом:

– соблюдения требований к расстановке мебели в учебных помещениях, предусматривающего, что площадь учебных кабинетов принимается без учёта площади, необходимой для расстановки дополнительной мебели (шкафы, тумбы и другие) для хранения учебных пособий и оборудования, используемых в образовательном процессе, из расчета:

- не менее 2,5 м² на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий;
- не менее 3,5 м² на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и индивидуальных занятий;
- удалённости мест для занятий от светонесущей стены;
- требований к естественному и искусственному освещению.
- соблюдения требований расстояний между рядами, между рядом столов и наружной продольной стеной, от последних столов до стены (перегородки), противоположной классной доске, от демонстрационного стола до учебной доски, от первой парты до учебной доски, и других требований.

При несоблюдении указанных требований к наполняемости классов, приводящем к превышению количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата в соответствии со статьёй 151 ТК РФ.

4.16. Оплата труда педагогических работников общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начального общего образования объединяются в классы-комплекты, осуществляется за фактическое количество часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством часов. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения отдельных занятий по ряду предметов (например, математика, русский язык и др.) с каждым классом отдельно. Порядок объединения обучающихся I-IV классов в классы-комплекты, их наполняемость не должна превышать наполняемость, предусмотренную СанПиН 2.4.2.2821-10. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5 – 11 классов не допускается.

4.17. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в

отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет - на один год; до наступления права для назначения страховой пенсии по старости за один год; по окончании длительной болезни на 6 месяцев; по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года - на один год; в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.18. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и

спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

5.2.6. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.8. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация спортивной работы;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

5.3.3. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в образовательной организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;
- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда между сторонами заключения коллективного договора.

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.4. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.5. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.1.6. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.2. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек.

6.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, осуществлять управление профессиональными рисками.

6.2.4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

6.2.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на

предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций.

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.7. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

6.2.8. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.10. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

6.2.12. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

6.2.13. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.14. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.15. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.16. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.2.17. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

6.2.18. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приёма пищи.

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

6.5. Работники обязуются:

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

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

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.5.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.7.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.7.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

6.7.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.7.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;

- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

6.7.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

6.7.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.7.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.7.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

7.5. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

9.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

9.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

9.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов) (статья 105 ТК РФ);

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);

9.3.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);
- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

9.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- утверждение графика длительных отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;

9.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

9.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

9.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.4.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении

квалификационных категорий по результатам аттестации работников в соответствии с Порядком ведения и хранения трудовых книжек (Приказ №320Н от 19.05.2021г)

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах СФР); охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

9.4.7. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

9.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

9.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

9.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

9.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации(без учёта мотивированного мнения).

9.4.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

10.1.1. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи(телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др.,а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

10.1.2. предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

10.1.3. не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

10.1.4. не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

10.1.5. привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

10.1.6. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

10.1.7. обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

10.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

10.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

10.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

10.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МБОУ Юринская СОШ.

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 10 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

11.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащими нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

12.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.3. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 3 года.

12.5. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

12.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

12.7. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

12.8. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.9. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

12.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.11. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.12. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ Юринской ООШ;
приложение № 2 Перечень Профессий и должностей работников МБОУ Юринской ООШ, имеющих право на основной удлиненный оплачиваемый отпуск и дополнительный отпуск;
приложение №3 Положение об оплате труда работников МБОУ Юринской ООШ

От работодателя:
Директор МБОУ Юринской ООШ
_____ Н.В.Овчинникова

М.П.
« 05 » июня 2023г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Е.В.Дектерева

« 05 » июня 2023 г.

Приложение № 2

к коллективному договору
МБОУ Юринской ООШ
от «05» июня 2023 г.

Согласовано с выборным органом первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения (протокол №1 от «05» июня 2023 г.)

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников МБОУ Юринской ООШ,
имеющих право на основной удлиненный оплачиваемый отпуск
и дополнительный отпуск

а) Педагогические работники

Должности работников	Продолжительность отпуска, календарных дней	Основание
- директор, его заместители - педагог-организатор - учитель - воспитатель групп продленного дня	56	Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724 с изменениями от 18.08.2008 г. № 617
- заведующий учебно-опытным участком	42	Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724 с изменениями от 18.08.2008 г. № 617
- воспитатель ДОУ	42	Приказ Министра образования РФ от 20.09.1994 г. №360 п. 11

б) Перечень профессий и должностей, пользующихся дополнительным отпуском за ненормированный рабочий день

Профессия, должность	Основной отпуск (дней)	Дополнительный отпуск (дней)	Общая продолжительность отпуска (дней)	Основание на дополнительный отпуск
Водитель легкового автомобиля	28	7	35	Письмо Минпросвещения СССР от 9.7.70г. № 67М, Письмо Минвуза СССР от 10.07.80 №26, Приказ Госпрофобр. СССР от 8.07.80г., Распор. Правительства УР от 09.03.2004 №212-р «Об Утвержден из перечня должностей работ с ненорм. рабочим днем, которым может предоставляться дополнительный отпуск. Соглашение между МОиН УР и Удмуртской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024 гг.
Библиотекарь	28	12	40	

в) за вредные условия труда

Повар	28	6	34	От 25.10.74г.№298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессии должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день. Соглашение между МОиН УР и Удмуртской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024 гг.
Уборщик служебных помещений, занятый уборкой общественных туалетов	28	6	34	

г) Перечень профессий и должностей работников, которым представляется 3 дня дополнительного отпуска общей продолжительностью 31 календарный день

Профессии	Основание
Завхоз Гардеробщик Дворник Рабочий по обслуживанию здания Сторож Уборщик служебных помещений Помощник воспитателя	Соглашение между МОиН УР и Удмуртской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024 гг.

Согласовано
выборным органом первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного учреждения
протокол №1 от «05» июня 2023 г.

Приложение № 3
к коллективному договору
МБОУ Юринской ООШ
от «05» июня 2023

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЮРИНСКОЙ ОСНОВНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Юринской основной общеобразовательной школы (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Юринской основной общеобразовательной школы (далее - Учреждение).
2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, казенных учреждений Удмуртской Республики», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 года № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», постановлением Администрации муниципального образования "Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики" от 30.08.2022 года №1175 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики», Положением о размерах, порядке и условиях выплаты единовременного поощрения работников органов местного самоуправления, муниципальных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» утверждённого Постановлением Главы муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» от 04.03.2022 года, Постановления Главы муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» «31 от 21.03.2022 года «О внесении изменений в Положение о размерах, порядке и условиях выплаты единовременного поощрения работников органов местного самоуправления, муниципальных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» утверждённого Постановлением Главы муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» от 04.03.2022 года и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников учреждений для обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущение дискриминаций – различий,

исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений.

3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников школы, в том числе и особенности оплаты труда медицинских, библиотечных и других работников, осуществляющих свою профессиональную деятельность в МБОУ Юринской ООШ (далее -ОУ).

4. Система оплаты труда работников ОУ включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) размер надбавки за работу в сельских населённых пунктах в соответствии с Перечнем, приведенным в Приложении 2 к настоящему Положению;
- 3) наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера;
- 4) наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования;
- 5) условия оплаты труда руководителя ОУ, его заместителей, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

6. Система оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливается с учетом:

- 1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 2) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС);
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений;
- 5) мнения представительного органа работников;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера и порядка их установления в учреждениях, финансируемых из бюджета муниципального образования;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера и порядка их установления в учреждениях, финансируемых из бюджета муниципального образования;
- 8) положений об оплате труда работников бюджетных, автономных и казённых учреждений муниципального образования, разработанных по отраслевой системе оплаты труда, исходя из видов экономической деятельности.

Наименование профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих должно производиться в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

7. В Положениях устанавливаются условия о не превышении расчётного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждений над расчётным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы отраслевого органа Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Сарапупский район Удмуртской Республики», осуществляющего

функции и полномочия Учредителя в подведомственных учреждениях муниципального образования (далее - служащие и работники отраслевого органа).

Расчётный среднемесячный уровень заработной платы работников в подведомственных Управлению учреждениях определяется путём деления установленного объёма бюджетных ассигнований на оплату труда работников подведомственного учреждения на численность работников подведомственного учреждения в соответствии с утверждённым штатным расписанием и делением полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Контроль за не превышение расчётного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждений над расчётным среднемесячным уровнем оплаты труда служащих и работников отраслевого органа, возлагается на руководителей учреждений.

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников МБОУ Юринской ООШ

1. Основные условия оплаты труда

1.1 Основные условия оплаты труда включают порядок применения и размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

Размеры окладов (должностных окладов) руководителям, заместителям руководителей, работникам учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

1.2. Должностные оклады, ставки заработной платы работников образования устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) (руб.)	
		работников ДОО	работников ООО
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			8402
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень		8413
	2 квалификационный уровень		8424

Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	12331	11286
	2 квалификационный уровень	13321	12188
	3 квалификационный уровень	13409	12254
	4 квалификационный уровень	13464	12320

, где:

ДОО - дошкольные образовательные организации и структурные подразделения общеобразовательных организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования;

ООО - общеобразовательные организации; .

1.3. В должностной оклад (ставку заработной платы) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

1.4. Должностные оклады работников культуры устанавливаются руководителем организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад(руб.)
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	8750
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	8767
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	8772

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

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	8391
	2 квалификационный уровень	8402
Общеотраслевые должности	1 квалификационный уровень	8402

служащих второго уровня	2 квалификационный уровень	8407
	3 квалификационный уровень	8429
	4 квалификационный уровень	8434
	5 квалификационный уровень	8444

1.6. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Оклад (руб.)
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	8381
	2 квалификационный уровень	8386
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	8391
	2 квалификационный уровень	8402
	3 квалификационный уровень	8413

2. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах

2.1. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается работникам учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, в соответствии с Перечнем работников образовательных учреждений, работающих в сельских населённых пунктах, приведенным в Приложении 2 к настоящему Положению.

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

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Компенсационные выплаты устанавливаются на основании Перечня выплат компенсационного характера и порядка их установления в образовательных учреждениях, подведомственных Управлению, согласно Приложению 5 к настоящему Положению.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются стимулирующие выплаты на основании Перечня выплат стимулирующего характера и порядка их установления в образовательных учреждениях, подведомственных Управлению, согласно Приложению 6 к настоящему Положению.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера, применяется к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ, устанавливается на основании оценки эффективности деятельности каждого работника по выполнению трудовой функции с учётом его квалификации, сложности выполняемых работ, качества оказываемых услуг (выполняемых работ).

Показатели эффективности по направлениям деятельности работников учреждения разрабатываются руководителем учреждений и конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учётом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в разрезе выплат стимулирующего характера, определяются локальными нормативными актами учреждения, на основании примерных показателей оценки эффективности труда (Приложение 7 к настоящему Положению).

5. Условия оплаты труда отдельных категорий работников

1. Особенности оплаты труда устанавливаются для следующих работников образовательных учреждений:

- 1) оплата труда педагогических работников образовательных учреждений (за исключением педагогических работников профессиональных образовательных учреждений);
- 2) оплата труда тренеров-преподавателей учреждений дополнительного образования для детей спортивной направленности.

5.1. Оплата труда педагогических работников образовательного учреждения

5.1.1. Основная часть месячной заработной платы педагогических работников образовательных учреждений (за исключением преподавателей профессиональных образовательных учреждений) определяется путем умножения суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в учреждении на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю на ставку.

В таком же порядке определяется основная часть месячной заработной платы:

- учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- учителей, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

5.1.2. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу выплачиваются ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.1.3. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу определяются один раз в год, но отдельно по полугодиям,

если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, и закрепляются в тарификационных списках.

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

Учителям общеобразовательных учреждений и педагогическим работникам образовательных учреждений, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачиваются:

- основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку; - основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу, установленные до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и, если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

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

5.1.5. В учебную нагрузку учителей за работу с учащимися по заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

5.1.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета ежемесячных выплат стимулирующего характера, установленных до начала нового учебного года, основной части месячной заработной платы, выплат за дополнительную работу, установленных на период, предшествующий началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

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

При замещении свыше двух месяцев производится перерасчет основной части месячной заработной платы преподавателей со дня начала замещения за все часы фактической учебной нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 5.1.1 настоящего Положения.

6. Порядок и условия почасовой оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с учащимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в лечебно-профилактических учреждениях, сверх установленного объема учебной нагрузки;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательных учреждениях.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.3. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных учреждениях в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

Ставки почасовой оплаты труда определяются путем умножения 2400 рублей на размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

На ставку почасовой оплаты труда начисляется районный коэффициент.

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

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

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

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

III. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, надбавки за работу в сельских населенных пунктах согласно Приложению 2, выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно Приложению 5 и Приложению 6 к настоящему Положению.

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

- руководителю учреждения – начальником Управления образования;
- заместителям руководителя учреждения - руководителем учреждения.

3. Должностные оклады руководителей образовательного учреждения с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой образовательное учреждение отнесено по объемным показателям его деятельности и порядка их отнесения к группам по оплате труда руководителей (далее - группы по оплате труда), в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей/ должностные оклады, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель образовательного учреждения	14393	13765	13079	12453

4. Должностной оклад заместителей руководителя учреждения устанавливается руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

5. Должностные оклады перечисленным ниже руководителям учреждения устанавливаются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством учащихся (воспитанников) до 38 человек;
- 3 часа в день - заведующим дошкольных образовательных учреждений с количеством воспитанников до 10 человек.

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

6. Руководителям учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

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

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

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

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

Выплата по районному коэффициенту руководителю учреждения устанавливается в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6.2. В зависимости от осуществляемой учреждением деятельности и реализуемых образовательных программ к должностному окладу руководителя учреждения устанавливается доплата за специфику работы в размере:

1) 15 - 20 процентов должностного оклада:

- за работу в образовательном учреждении имеющей не менее двух отделений, классов, групп, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), или классов (групп) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, а также в образовательном учреждении, реализующей образовательную программу дошкольного образования, имеющей группы компенсирующей и (или) комбинированной направленности.

7. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с пунктами 4, 4.1 Перечня выплат стимулирующего характера и порядка их установления в образовательных учреждениях Приложения 6 к настоящему Положению;
- иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя организации, учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

7.1. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю определяются начальником Управления с учетом результатов деятельности учреждения в целом, индивидуальных показателей работы руководителя учреждения, характеризующих исполнение его должностных обязанностей, в соответствии с примерными показателями оценки эффективности труда Приложение 7 к настоящему Положению.

7.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена руководителям учреждения за работу, направленную на развитие учреждения, применение новых методик обучения, а также участие в проектной деятельности.

7.3. Руководителю учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка за наличие ученой степени в размерах и порядке, предусмотренных пунктом 6.3 Приложения 6 к настоящему Положению;
- надбавка за работу в образовательных учреждениях дополнительного образования для детей спортивной направленности олимпийского резерва в размере 15 процентов должностного оклада;
- иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

7.4. Руководителю учреждения, имеющему высшую квалификационную категорию, устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере 10 процентов должностного оклада.

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

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

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

7.6. Премирование руководителя учреждения устанавливается приказом начальника Управления образования с учетом результатов деятельности учреждения, оцениваемых на основании качественных и количественных показателей, характеризующих результативность деятельности учреждения.

7.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом начальником Управления образования в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы образовательного учреждения на основании соответствующих правовых актов, утвержденных начальником Управления образования.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к должностному окладу руководителя учреждения в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного пунктом 3 раздела III настоящего Положения.

7.8. Условия оплаты труда руководителю учреждения устанавливаются с учетом обеспечения непревышения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, а также получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя) в кратности до 5 с учётом масштаба руководства учреждением, не допуская опережающего роста уровня заработной платы руководителей учреждений по отношению к уровню заработной платы работников учреждения.

8. Заместителям руководителя учреждения к должностному окладу устанавливается доплата за специфику работы в учреждении в размерах и порядке, согласно Перечня выплат компенсационного характера и порядка их установления в образовательных учреждениях, подведомственных Управлению предусмотренных пунктом 4 Приложения 5 к настоящему Положению.

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

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

8.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплаты за совмещение профессий (должностей) и выплаты по районному коэффициенту) и условия их осуществления устанавливаются согласно Перечня выплат компенсационного характера и порядка их установления в образовательных учреждениях, подведомственных Управлению Приложение 5 к настоящему Положению.

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

8.5. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента), устанавливаемые в процентах к должностному окладу заместителя руководителя учреждения исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

8.6. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно Приложению 6 к настоящему Положению.

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

8.8. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителям руководителя учреждения за работу, направленную:

- на развитие учреждения;
- применение новых методик обучения;
- участие в проектной деятельности.

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

- надбавка за почетное звание;
- надбавка за наличие ученой степени в размерах и на условиях, согласно Перечня выплат стимулирующего характера и порядка их установления в образовательных учреждениях, подведомственных Управлению предусмотренных пунктом 9 Приложения 6 к настоящему Положению;
- надбавка за работу в образовательных организациях дополнительного образования для детей спортивной направленности олимпийского резерва в размере 15 процентов должностного оклада (за исключением главного бухгалтера).

8.10. При наличии у заместителей руководителя учреждения почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательного

учреждения (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

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

При наличии у заместителей руководителя учреждения двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по их выбору.

8.11. В целях стимулирования заместителей руководителя учреждения им устанавливаются премии, согласно Перечня выплат стимулирующего характера и порядка их установления в образовательных учреждениях, подведомственных Управлению, предусмотренные пунктами 4 – 4.3. Приложения 6 к настоящему Положению. Решение о премировании принимается руководителем учреждения.

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

8.13. Установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением, и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности.

8.14. Условия оплаты труда заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом обеспечения не превышения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы заместителей руководителя учреждения, а также получения ими выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя) до 4 с учётом масштаба руководства учреждением, не допуская опережающего роста уровня заработной платы заместителей руководителей учреждений по отношению к уровню заработной платы работников учреждения.

9. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путём деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

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

11. Ответственность за непревышение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей учреждений возлагается на руководителя.

IV. Штатное расписание

1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и согласовывается с Учредителем.

Штатное расписание, изменения к нему, утверждается приказом (распоряжением), подписанным руководителем учреждения или уполномоченным им на это лицом.

Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, квалификационных групп, сведения о количестве штатных единиц, оклады, надбавки (стимулирующие и компенсационные выплаты).

Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения, в том числе финансируемые за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности, с указанием источника финансирования.

2. Наименование профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений устанавливается с учётом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

При формировании штатного расписания следует применять типовые штатные нормы, разработанные министерствами, ведомствами Удмуртской Республики.

V. Формирование фонда оплаты труда работников образовательных учреждений

1. Формирование фонда оплаты труда работников бюджетных, автономных и казённых учреждений, система оплаты труда которых разработана исходя из отраслевой системы оплаты труда по видам экономической деятельности, формируется по утверждённым Положениям по оплате труда по видам экономической деятельности.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объёма средств, предусмотренных на данные цели решением Совета депутатов муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» о бюджете муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности.

Формирование фонда оплаты труда по категориям, поименованным в Указе Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», формируется исходя из объёма бюджетных ассигнований предусмотренных бюджетом муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» на очередной финансовый год, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждений по основному персоналу без учёта вспомогательного и административно – управленческого персонала, обеспечивая доведение средней заработной платы основного персонала учреждений до средней заработной платы в Удмуртской Республике, в расчете на среднесписочную численность работников.

2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

- средств на выплату окладов рабочих, должностных окладов, ставок заработной платы;
 - средств на выплату надбавки за работу в сельских населенных пунктах;
 - средств на выплаты компенсационного характера;
 - средств на выплаты стимулирующего характера.
3. При утверждении фонда оплаты труда для осуществления выплат за дополнительную работу, относящихся к выплатам компенсационного характера, предусматриваются средства в пределах фонда оплаты труда в следующих размерах:
- 1) за классное руководство - 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждый класскомплект в общеобразовательном учреждении;
 - 2) за проверку письменных работ - до 12 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» до 70 процентов штатной численности педагогических работников (учителей, преподавателей) учреждения;
 - 3) за заведование кабинетами - до 8 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» до 35 процентов штатной численности педагогических работников учреждения;
 - 4) за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе - до 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» за каждое перечисленное структурное подразделение в общеобразовательном учреждении, учреждении дополнительного образования;
 - 5) за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями - до 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждую перечисленную комиссию, но не более чем на 10 комиссий по образовательной организации.
4. Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере не менее 20 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), кроме окладов рабочих, и в размере не менее 6 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов рабочих.
5. Порядок тарификации педагогических работников образовательных учреждений утверждается приказом начальника Управления образования по согласованию с органом первичной профсоюзной организации.
6. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения средства на оплату труда работникам, у которых настоящим Положением не обеспечивается минимальный размер оплаты труда, планируются исходя из величины минимального размера оплаты труда и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в ночное время, нерабочие праздничные дни).

VI. Заключительные положения

1. Оказание материальной помощи работникам учреждения, в том числе заместителям руководителя учреждения производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения в соответствии с Положением, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Решение об оказании материальной помощи и ее

конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Оказание материальной помощи руководителю учреждения производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения на основании приказа начальника Управления образования.

2. При наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением, на основании письменного заявления работника может быть оказана дополнительная материальная помощь в связи:

- с вступлением в первый брак;
- с рождением ребёнка;
- с тяжёлой и продолжительной болезнью работника и рабочего (включая водителей автомобилей) или члена его семьи;
- со смертью работника и рабочего (включая водителей автомобилей) или членов его семьи (супруг, дети, родители);
- с тяжёлым материальным положением, вызванным иными уважительными причинами.

Размер материальной помощи определяется индивидуально в каждом конкретном случае руководителем учреждения.

К личному заявлению должны прилагаться документы, подтверждающие факт наступившего события.

В случае смерти работника учреждения заявление на оказание материальной помощи может быть оформлено членом семьи работника образовательного учреждения, подведомственного Управлению.

Руководителю учреждения, материальная помощь оказывается на основании решения Учредителя.

3. Руководителю учреждения иные виды поощрения с выплатой единовременных премий, указанные устанавливаются решением Учредителя.

4. Материальная помощь выплачивается не ранее, чем через шесть месяцев со дня приёма на работу и пропорционально отработанному времени.

Приложение 1
к Положению Об оплате труда работников
МБОУ Юринской ООШ

**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ, ВЫПОЛНЕНИЕ КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО РАБОТНИКАМ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМ СВОЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ,
ОТНЕСЕННЫМ К 1 - 3 КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ
ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ ВТОРОГО УРОВНЯ, НА УСТАНОВЛЕНИЕ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ
НАДБАВКИ
ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

1. Перевозка обучающихся (детей, воспитанников) водителями автобусов (микроавтобусов) и легковых автомобилей.
2. Выполнение поваром обязанностей заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате учреждения такой должности.

3. Выполнение рабочим, принимающим непосредственное участие в учебном процессе, станочных работ по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарем, фрезеровщиком, шлифовщиком и др.), работы по холодной штамповке металла и других материалов, работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастки, контрольно-измерительных приборов.
4. Выполнение работ закройщиком, занятым в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных организаций, принимающим непосредственное участие в учебном процессе.
5. Настройка пианино и роялей.

Приложение 2
к Положению Об оплате труда работников
МБОУ Юринской ООШ

**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, РАБОТАЮЩИХ В
СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЁННЫХ ПУНКТАХ**

1.Руководители:

- руководители образовательных учреждений и их заместители; -
руководители структурных подразделений и их заместители.

2.Специалисты: педагогические работники, концертмейстеры,
аккомпаниаторы; старшие мастера, мастера производственного
обучения;

преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;
руководители физического воспитания, тренеры-преподаватели; инспекторы,
методисты;

психологи, социологи, социальные педагоги; старшие
лаборанты;

бухгалтеры, экономисты, художники; инженеры,
механики, техники, мастера;

лаборанты с высшим или средним профессиональным образованием, инструкторы по труду,
непосредственно участвующие в учебно-воспитательном процессе;

другие специалисты, в квалификационные требования которых входит наличие высшего или
среднего профессионального образования.

Приложение 3
к Положению Об оплате труда работников
МБОУ Юринской ООШ

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

I. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений

1. К объемным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательными учреждениями: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы в образовательном учреждении, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждениями.

2. Объем деятельности каждого образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество в баллах
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольных образовательных учреждениях	из расчета за группу	10

3	<p>Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: в многопрофильных;</p> <p>в однопрофильных клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.;</p> <p>организациях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов</p>	<p>за каждого обучающегося</p> <p>за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)</p>	<p>0,3</p> <p>0,5</p>
4	<p>Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях</p>	<p>за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)</p>	<p>15</p>
5	<p>Количество работников в образовательном учреждении</p>	<p>за каждого работника</p> <p>дополнительно за каждого работника, имеющего первую</p>	<p>1</p> <p>0,5</p>

об оплате труда работников муниципальных бюджетных

подведомственных Управлению образования Администрации

		квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1
6	Наличие групп продленного дня		до 20
7	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях	из расчета за каждого дополнительно	0,5
8	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности: спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	за каждую группу с наполняемостью не менее 10 обучающихся дополнительно	5
	учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
	групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
9	Наличие оборудованных используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
10	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
11	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15

12	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники в оперативном управлении образовательном учреждении; учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу за каждую единицу	до 3, но не более 20 на учреждение до 20
13	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	находящихся в оперативном управлении образовательных учреждений, в других случаях	до 30 до 15
14	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
15	Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
16	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями, или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
17	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, танцевальная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
18	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

3. Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных в пункте 2 показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Школы и другие общеобразовательные учреждения, дошкольные образовательные учреждения, и другие образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

II. Порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений для установления должностных окладов

4. Группа по оплате труда определяется приказом начальника Управления один раз в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено приказом начальника Управления, которому подведомственно образовательное учреждение, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается приказом начальника Управления, которому подведомственна образовательное учреждение.

7. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется: по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года; - по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год;

- по учреждениям дополнительного образования детей, в том числе спортивной направленности - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз. Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365;

- в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);
- по межшкольным учебным комбинатам (центрам), учебным компьютерным центрам - по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25, для которых обучение проводится менее 3-х раз в неделю, с коэффициентом 0,5 - 3 раза и с коэффициентом 1,0 - 4 и более раза в неделю.

8. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы Объемных показателей деятельности образовательных учреждений при установлении суммы баллов в дошкольных учреждениях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

9. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

10. Объемные показатели муниципальных учреждений, не являющихся образовательными учреждениями (фильмотек, хозяйственных контор и других), и методических (учебно-методических) кабинетов (центров, отделов) для отнесения их к одной из групп по оплате труда руководителей устанавливаются приказом начальника Управления образования.

Приложение 4
к Положению Об оплате труда работников
МБОУ Юринской ООШ

**КОЭФФИЦИЕНТЫ СТАВОК ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ К ПРОВЕДЕНИЮ УЧЕБНЫХ
ЗАНЯТИЙ, В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ**

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, профессиональных образовательных организациях; рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели	0,20	0,15	0,10

курсов			
Студенты	0,25	0,20	0,10
Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,30	0,25	0,15

Приложение 5
к Положению Об оплате труда работников
МБОУ Юринской ООШ

ПЕРЕЧЕНЬ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА И ПОРЯДОК ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ В МБОУ ЮРИНСКОЙ ООШ

1. Работникам образовательных учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 4 процента к должностному окладу, по должности повар и кухонный работник в размере 12 процентов;
- 2) выплата по районному коэффициенту;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы в учреждении, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, по результатам специальной оценки условий труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда,

подтверждённых результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплаты работникам не устанавливаются.

Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

3. Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

4. Доплата за специфику работы в учреждении устанавливается в зависимости от осуществляемой учреждением деятельности и реализуемых образовательных программ:

1) в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- педагогическим работникам за преподавание национального языка и литературы в общеобразовательных учреждениях (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения;
- педагогическим работникам за ведение уроков с углубленным изучением предметов;
- методистам, тренерам-преподавателям организаций дополнительного образования для детей спортивной направленности олимпийского резерва;
- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы дошкольного образования на национальном языке, отраженные в основной образовательной программе дошкольного образования;

2) в размере 15 - 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- за работу в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), а также в группах компенсирующей и (или) комбинированной направленности образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования;

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

- педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;
- специалистам психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов.

5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ в пределах до 30 процентов должностного оклада работника, установленного по основному месту работы.

Доплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения с указанием размера, но не более чем на один финансовый год в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

Размеры выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Доплата за работу в ночное время устанавливается работникам учреждений в размере 35 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы отработанный с 22.00 по 6.00 часов

6. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Удмуртской Республики и настоящим Перечнем выплат компенсационного характера и порядок их установления в бюджетных образовательных учреждениях, финансируемых из бюджета муниципального образования в пределах фонда оплаты труда бюджетного образовательного учреждения.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в определённом размере к окладам (должностным окладам).

8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждений.

9. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещении.

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

11. К выплатам за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (далее - дополнительная работа).

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

12. Перечень выплат за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных (дополнительная работа):

Дополнительная работа, непосредственно связанная с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей	- учителям за классное руководство при наполняемости классов: до 10 уч. от 10уч. до 14 уч. от 14уч. до 20 уч. от 20уч. и более	от ставки 10 процентов 15 процентов 20 процентов 25 процентов
	за проверку письменных работ при наполняемости учащихся в классе 14 человек 1-4 классы: 5-12 классы: по русскому языку и литературе по математике по ин.языку, черчению, химии, физике (среднее не более 12 процентов)	от нагрузки 10 процентов 15 процентов 10 процентов 5 процентов
	за заведование учебными кабинетами	до 8% от ставки
	за заведование учебными мастерскими	до 10 % от ставки
	за заведование учебно-опытными участками	до 10 % от ставки
	за заведование учебно-консультационными пунктами	до 10% от ставки
	*за проведение внеклассной работы по физкультуре до 10 классов-комплектов 11-15 классов-комплектов 21-25 классов-комплектов	от ставки 20 % до 40 % до 50 %
- педагогическим работникам за организацию школьного методического объединения (ШМО) 6-12 классов-комплектов 13-29 – классов-комплектов 30 и более классов-комплектов	до 10 процентов от ставки	
**учителям за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)	до 5 % от ставки	
педагогическим работникам за руководство районный методических объединений (РМО), творческих групп, творческих лабораторий	до 10 процентов от ставки	
педагогическим работникам за работу в методической, стажерской площадке, творческой лаборатории, творческих групп, клубов по интересам	от 5-20 процентов ставки	

В классах (классах-комплектах), группах при делении классов на подгруппы школ с количеством учащихся менее 15 человек доплата за проверку письменных работ и классное руководство производится в размере 50 процентов от указанных доплат.

Основанием для персонального назначения и выплаты доплаты, надбавки является приказ по учреждению.

*Учителям физической культуры производится доплата в размере от 20 процентов до 50 процентов от ставки за проведение внеклассной работы по физкультуре (проведение школьных и районных мероприятий, Дней здоровья и др.).

** Учителям за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) производится доплата в размере до 5 процентов к ставке. В случае, если компьютер работает с неполной нагрузкой, администрация учреждения может определять размер доплат с учетом фактической наполняемости классов-комплектов.

Согласно письму Министерства образования РФ от 09.04.1993г. № 67-М учреждениям рекомендуется рассмотреть целесообразность заключения договоров на обслуживание и ремонт вычислительной техники вместо доплаты за работающие компьютеры.

Доплата за работающие компьютеры выплачивается при полном обслуживании компьютера учителем без привлечения других специалистов. В случае заполнения договоров с другими организациями (физическими лицами) на техническое обслуживание, ремонт компьютеров данная доплата не выплачивается.

Учителям при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов за работу по созданию поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. активирующих программ), подготовку к урокам, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютеров за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом до 5 единиц устанавливаются 15 процентов, от 5 до 10 единиц – 20 процентов, от 10 до 15 единиц – 25 процентов, до 15 и более компьютеров – 30 процентов доплаты от ставки.

Приложение 6

к Положению Об оплате труда работников
МБОУ Юринской ООШ

ПЕРЕЧЕНЬ

ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И ПОРЯДОК ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ МБОУ ЮРИНСКОЙ ООШ

1. В целях усиления материальной заинтересованности работников образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования, (в том числе работников осуществляющих свою деятельность по профессиям рабочих, водителей) в повышении эффективности деятельности учреждения и качества оказания услуг по реализации задач и функций, возложенных на учреждение, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

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

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, размер, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в разрезе выплат стимулирующего характера, определяются локальными нормативными актами учреждения, на основании примерных показателей оценки эффективности труда (Приложение 7 к настоящему Положению).

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

воспитателям:

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

младшим воспитателям, помощникам воспитателей:

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

При определении стажа работы на должности помощника воспитателя учитывается стаж работы на должностях воспитателя и младшего воспитателя.

3.1. Медицинским работникам образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы в учреждении в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет	-	10 процентов;
от 3 лет и выше	-	30 процентов.

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

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

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

4.1. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных образовательным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми на основании примерных показателей оценки эффективности труда (Приложение 7 к настоящему Положению).

4.2. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных образовательным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке в размере до 100 процентов должностного оклада.

4.3. Единовременные премии выплачиваются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности на основании локально - нормативного акта руководителя учреждения, до 100 процентов должностного оклада (ставки):

- к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- к профессиональным праздникам;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения); - при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости.

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

Размер выплат единовременного вознаграждения при поощрении или награждении за безупречную и эффективную работу работников школы производится в соответствии с Положением о размерах, порядке и условиях выплаты единовременного поощрения работников органов местного самоуправления, муниципальных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» утверждённым Постановлением Главы муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» от 04.03.2022 года, с изменениями в Постановлении Главы муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» №31 от 21.03.2022 года.

Размеры, порядок и условия выплаты единовременного поощрения работникам МБОУ Юринской ООШ:

- 1) при награждении Почётной грамотой муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики», почётной грамотой Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики», занесении на Доску Почёта Сарапульского района - в сумме 1000 (одна тысяча) рублей;
- 2) при награждении Почётной грамотой Министерств и ведомств Удмуртской Республики - в сумме 1500 (одной тысячи пятьсот) рублей;
- 3) при награждении Почётной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Правительства Удмуртской Республики - в сумме 2000 (две тысячи) рублей;
- 4) при награждении государственными наградами Удмуртской Республики, знаками отличия Удмуртской Республики, занесении на Доску Почета Удмуртской Республики, присвоении почетного звания Удмуртской Республики — в размере одного должностного оклада;

5) при награждении Почетной грамотой или иными наградами Министерств и Ведомств Российской Федерации — в размере одного должностного оклада;

6) при поощрении Правительством Российской Федерации — в размере одного должностного оклада;

7) при поощрении Президентом Российской Федерации — в размере двух должностных окладов;

8) при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации — в размере трех должностных окладов;

9) при награждении орденами Российской Федерации, медалями Российской Федерации, за исключением юбилейных медалей Российской Федерации, и знаком отличия — Георгиевским Крестом — в размере пяти должностных окладов;

10) при награждении знаками особого отличия — медалью «Золотая Звезда» и золотой медалью «Герой Труда Российской Федерации» — в размере десяти должностных окладов;

11) при награждении ведомственными наградами федеральных государственных органов — в размере одного должностного оклада.

Единовременное поощрение выплачивается исходя из размеров должностного оклада, установленных на дату издания правового акта Российской Федерации, правового акта Удмуртской Республики, правового акта органов местного самоуправления о поощрении или награждении работника замещающего муниципальные должности, должности муниципальной службы в органах местного самоуправления и муниципальных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики», а в отношении граждан, уволенных с работы, — на дату издания правового акта об их увольнении.

Выплата единовременного поощрения осуществляется учреждением представившим работника к поощрению или награждению:

1) работнику, гражданину, замещающему муниципальные должности, должности муниципальной службы в органах местного самоуправления и муниципальных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» — в месячный срок со дня издания правового акта Российской Федерации, правового акта Удмуртской Республики, правового акта органов местного самоуправления о поощрении или награждении;

2) в случае гибели (смерти) работника или гражданина, замещающего муниципальные должности, должности муниципальной службы в органах местного самоуправления и муниципальных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики», после представления к поощрению или награждению, а также в случае поощрения или награждения посмертно, выплата единовременного поощрения производится членам его семьи не позднее чем через один месяц со дня истечения шестимесячного срока, в течение которого члены семьи погибшего (умершего) могут обратиться в орган, в котором указанное лицо замещало должность, за выплатой единовременного поощрения.

В целях информирования гражданина либо членов семьи администрация школы в недельный срок со дня издания правового акта Российской Федерации, правового акта Удмуртской Республики, правового акта органа местного самоуправления о поощрении или награждении письменно уведомляет гражданина либо членов семьи погибшего (умершего) о

поощрении или награждении посмертно и разъясняет им порядок обращения за единовременным поощрением.

Выплата единовременного поощрения осуществляется путем перечисления соответствующих сумм на лицевой счет работника или на лицевые счета членов его семьи, открытые в кредитной организации, либо путем выдачи им в установленном порядке наличных денежных средств.

Финансирование расходов, связанных выплатой единовременного поощрения осуществляется за счёт средств и в пределах средств, предусмотренных по фонду оплаты труда в бюджете муниципального образования «Муниципальный округ «Сарапульский район Удмуртской Республики» по соответствующим разделам бюджетной классификации.

5. Работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, водителям, выполняющим работы в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению, устанавливается ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ в размере от 30 до 50 процентов к окладу.

Показатели (критерии) оценки качества труда, периодичность и порядок установления ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, выполняющим работы в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению, определяются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым на основании примерных показателей оценки эффективности труда (Приложение 7 к настоящему Положению).

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

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почетное звание;
- выплаты за наличие ученой степени и (или) ученого звания;
- выплата за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса;
- выплата за наличие почетного спортивного звания;
- выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением.

6.1. При наличии квалификационной категории педагогическим и медицинским работникам, руководителям структурных подразделений устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

- педагогическим и медицинским работникам, руководителям структурных подразделений, имеющим I квалификационную категорию, - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- педагогическим и медицинским работникам, руководителям структурных подразделений, имеющим высшую квалификационную категорию, - 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

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

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

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

6.3. Работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за наличие ученой степени доктора наук или кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере 20 или 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы соответственно.

Ежемесячные доплаты за наличие ученой степени, ежемесячная надбавка за наличие ученого звания устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Ежемесячная надбавка и доплата за наличие ученой степени устанавливается с даты вступления в силу решения (приказа) Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома доктора наук и кандидата наук.

6.4. За ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением, руководителем учреждения производится единовременное поощрение в соответствии с постановлением Главы муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» от 4 марта 2022 года № 24 «Об утверждении Положения о размерах, порядке и условиях выплаты единовременного поощрения работников органов местного самоуправления, муниципальных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» на основании приказа начальника Управления образования.

7. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда работников учреждения, полученной в результате оптимизации штатной численности учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению оказываемых учреждениям объема государственных услуг (работ) и ухудшению качества его работы), сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, а также за счет средств, полученных образовательным учреждением от приносящей доход деятельности.

8. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа руководителя учреждения по данным протокола, установленного комиссией по оценке выполнения показателей эффективности деятельности и определения размера стимулирующих выплат (далее – Комиссия).

Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

9. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени:

- руководителям образовательного учреждения в соответствии с приказом начальника Управления образования;
- работникам в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения.

10. Выплаты стимулирующего характера уменьшаются или отменяются руководителем учреждения (или начальником Управления образования) при ухудшении показателей в работе, невыполнении условий выплат стимулирующего характера, нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, нарушение установленных сроков выполнения работ, нарушение регламента оказания услуг, невыполнение установленных планов работы (поручений), несвоевременное предоставление (непредоставление) планов, отчетов, за выявленные нарушения надзорными органами и др.

Приложение 7
к Положению Об оплате труда работников
МБОУ Юринской ООШ

ПРИМЕРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

ПРИМЕРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
стимулирования руководителей, заместителей МБОУ Юринской ООШ

За интенсивность и высокие результаты работы	За высокие творческие и производственные достижения по результатам мониторинга эффективности деятельности руководителей	до 100 процентов должностного оклада
	По результатам рейтинговой оценки деятельности образовательных организаций - средние школы - основные школы - школы-сады	от 5 процентов до 60 процентов должностного оклада
	За организацию предпрофильной, профильной подготовки учащихся	до 20 процентов должностного оклада
	За организацию профессиональной подготовки учащихся района	до 20 процентов должностного оклада
	За организацию перевозок, обучающихся на школьном автобусе	до 15 процентов должностного оклада
	За руководство структурным подразделением детский сад	до 50 процентов должностного оклада
	За руководство центром образования «Точка роста»	до 50 процентов должностного оклада
	За разъездной характер работы (в зависимости от дальности и частоты поездок)	до 25 процентов должностного оклада
	За работу в экспертных комиссиях	до 20 процентов должностного оклада

За организацию питания учащихся на районных мероприятиях (олимпиадах, конференциях, соревнованиях)	до 30 процентов должностного оклада
За ведение делопроизводства (в случае отсутствия делопроизводителя)	до 20 процентов должностного оклада
За ведение официального сайта (при отсутствии должностных обязанностей у работника)	до 30 процентов должностного оклада

	За реализацию адаптированной образовательной программы	до 15 процентов должностного оклада
	За интенсивность труда, связанную с реализацией образовательных программ по нескольким адресам	до 20 процентов должностного оклада за каждый адрес
	За размещение информации о финансовой деятельности организации на официальном сайте бас.гов.ру	10 процентов должностного оклада
	За организацию платных услуг в образовательной организации	до 20 процентов должностного оклада
	За сопровождение инновационных площадок образовательных организаций	до 5 процентов должностного оклада каждую площадку, но не более 50 процентов
	За организацию оплаты за питание в безналичной системе	до 5 процентов должностного оклада
	За осуществление наставничества по введению в должность	до 10 процентов должностного оклада
За интенсивность и высокие результаты работы (устанавливается на период выполнения работ)	В связи с дополнительной нагрузкой на период строительства и капитального ремонта	до 20 процентов должностного оклада
	За дальнейшую реализацию социально значимых проектов, получивших грантовую поддержку	до 50 процентов должностного оклада на период реализации проекта
	За подготовку и реализацию проекта в рамках инициативного бюджетирования	до 100 процентов должностного оклада
	За выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности	до 30 процентов должностного оклада

	За качественную подготовку образовательной организацию к началу учебного года	до 100 процентов должностного оклада
	За организацию сетевого взаимодействия в рамках реализации проектов	до 10 процентов должностного оклада
Премияльные выплаты (устанавливаются по усмотрению начальника Управления образования на месяц, квартал, год)	За высокий уровень организации и проведение летней оздоровительной компании	до 100 процентов должностного оклада
	За высокий уровень организации и проведения районных, республиканских мероприятий	до 100 процентов должностного оклада
	По окончанию учебного года	до 100 процентов должностного оклада
	За привлечение внебюджетных средств	до 50 процентов должностного оклада
	За выполнение мероприятий по программе «Оптимизация» образовательных учреждений	до 30 процентов должностного оклада
	За успешную работу детских органов самоуправления, детских общественных организаций	до 20 процентов должностного оклада
	За обеспечение условий для работы пункта проведения экзамена (ППЭ) в рамках государственной итоговой аттестации (ГИА)	до 20 процентов должностного оклада
	За подготовку и проведение мероприятий для педагогов района (семинаров, открытых уроки, конференции, педагогические чтения, единые методические дни и др.)	до 30 процентов должностного оклада
	За подготовку методических пособий, сборников, публикаций по распространению опыта в районе, республике, России	до 50 процентов должностного оклада
	За обеспечение условий для проведения предметных олимпиад, семинаров, выездных курсов	до 10 процентов должностного оклада
	За устранение аварий и другие непредвиденные работы	до 30 процентов должностного оклада
	За успешное участие школы в районных, республиканских и Всероссийских мероприятиях	до 100 процентов должностного оклада
	За победу в конкурсе социально значимых проектов, получивших грантовую поддержку	до 100 процентов должностного оклада
	Победителю, призеру и финалисту районных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсов руководителей	до 100 процентов должностного оклада

образовательных учреждений (ОУ)	
За организацию трудоустройства несовершеннолетних	до 100 процентов должностного оклада
За прохождение проверок образовательной организации надзорными органами без замечаний	до 100 процентов должностного оклада

ПРИМЕРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
стимулирования работников МБОУ Юринской ООШ

За интенсивность и высокие результаты работы	За руководство центром образования «Точка роста»	до 50 процентов должностного оклада
	За организацию методических мероприятий на базе образовательных учреждений	до 50 процентов должностного оклада
	За организацию видеосъемок	до 20 процентов должностного оклада
	За сопровождение воспитанников образовательного учреждения (в зависимости от количества и протяженности маршрутов)	до 30 процентов должностного оклада
	За доставку пищи из одного образовательного учреждения в другое	до 100 процентов должностного оклада
	За организацию предпрофильной, профильной подготовки учащихся	до 20 процентов должностного оклада
	За организацию профессиональной подготовки учащихся района	до 20 процентов должностного оклада
	За ведение официального сайта, сайта педагогического сообщества (при отсутствии должностных обязанностей у работника)	до 30 процентов должностного оклада
	За реализацию адаптированной образовательной программы	до 15 процентов должностного оклада
	За работу школьного музея	до 40 процентов должностного оклада
	За работу по подготовке образовательного учреждения (ОУ) к началу учебного года (приемка, ремонт, работа без замечаний Роспотребнадзора и Госпожнадзора)	до 50 процентов должностного оклада
	Контроль за организацией питания за написание меню	до 100 процентов должностного оклада
	За работу в аттестационных комиссиях	до 30 процентов должностного оклада
За работу в экспертных комиссиях	до 20 процентов должностного оклада	

За наставничество по введению в должность	до 10 процентов должностного оклада
За выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности	до 30 процентов должностного оклада
За проверку олимпиадных работ, Всероссийских проверочных работ	до 30 процентов должностного оклада
За ведение работы школьных библиотек с расширением перечня предоставления услуг с применением информационных технологий	до 100 процентов должностного оклада
За организацию питания учащихся на районных мероприятиях (олимпиадах, конференциях, соревн-х)	до 30 процентов должностного оклада
Библиотекарям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников в школах	от 1 процентов до 20 процентов должностного оклада

	Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства (в случае отсутствия делопроизводителя)	до 30 процентов должностного оклада
	Разработка новых образовательных программ	до 30 процентов должностного оклада
	За организацию различных форм обучения в дошкольных образовательных учреждениях (ДОУ) (группы кратковременного пребывания, обучения на дому, Малышкина школа)	до 50 процентов должностного оклада
	За подвоз обучающихся (детей, воспитанников) по дополнительному адресу к другому образовательному учреждению	до 50 процентов должностного оклада
	Своевременное составление и сдача отчетности, мониторингов и др.	до 30 процентов должностного оклада
Премияльные выплаты по итогам работы (устанавливаются по усмотрению руководителя на месяц, квартал, год)	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 20 процентов должностного оклада
	Качество образования по предмету выше средней по району	до 20 процентов должностного оклада
	Отсутствие жалоб от родителей, коллег, общественности	до 10 процентов должностного оклада
	Средний балл по единому государственному экзамену (ЕГЭ) и основному государственному экзамену (ОГЭ) выше районного	до 20 процентов должностного оклада
	Работа органов самоуправления в классе	до 10 процентов должностного оклада
	Высокий статус класса в школе	до 10 процентов должностного оклада
	Участие в социальных проектах школы, района, республики, России	до 10 процентов должностного оклада

	Публикации, статьи, печатные труды, обобщающие опыт работы педагога	до 20 процентов должностного оклада
	Работа по портфолио учащихся	до 10 процентов должностного оклада
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	до 15 процентов должностного оклада
	Разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов	до 10 процентов должностного оклада
	Использование современных педагогических технологий в образовательном процессе	до 30 процентов должностного оклада
	Использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе	до 20 процентов должностного оклада
	За результативное участие в реализации районных программ	до 10 процентов должностного оклада
	За организацию работы по гражданской обороне (ГО) и защите от чрезвычайных ситуаций (ЧС)	до 50 процентов должностного оклада
	За достижение высоких результатов в конкретном виде педагогической деятельности	до 100 процентов должностного оклада
	За организацию и проведение летней оздоровительной компании	до 100 процентов должностного оклада
	За высокий уровень проведения районных, республиканских семинаров, мероприятий	до 100 процентов должностного оклада
	За подготовку призеров олимпиад, соревнований, конкурсов республиканского, российского уровня	до 100 процентов должностного оклада
	За подготовку образовательного учреждения (ОУ) к работе в новом учебном году и отопительному сезону	до 100 процентов должностного оклада
	По окончанию учебного года	до 50 процентов должностного оклада
За качество выполняемых работ (устанавливаются по усмотрению руководителя на месяц, квартал, год)	Классность	от 25 до 50 процентов должностного оклада
	Самостоятельный ремонт техники (автобусов, автомобилей)	от 30 до 50 процентов должностного оклада
	Обеспечение исправно-технического состояния автотранспорта	от 30 до 50 процентов должностного оклада

За выполнение работы автомеханика по контролю за выпуск автотранспорта в рейс	от 30 до 50 процентов должностного оклада
За отсутствие предписаний от надзорных органов	от 30 до 50 процентов должностного оклада
Разработка меню в соответствии с требованиями действующего законодательства	от 30 до 50 процентов должностного оклада
Отсутствие жалоб от родителей (законных представителей) обучающихся	от 30 до 50 процентов должностного оклада

Примечание: Указанные показатели при осуществлении выплат стимулирующего характера работникам учреждений для руководителей являются примерными, по согласованию с начальником Управления образования показатели могут быть пересмотрены.

Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) заведующего хозяйством

Критерий оценки	Показатели оценки
Отсутствие обоснованных жалоб к заведующему от потребителей услуг, от сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	при отсутствии жалоб (1 балл)
Качество сдачи отчетности	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Отсутствие замечаний по ведению отчетной документации	при отсутствии замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Отсутствие замечаний по ведению документации и работы по ОТ, ПБ, ЧС	при отсутствии замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Своевременная замена, предоставление информации о поломке (мебели, посуды, мягкого инвентаря, моющих средств и т.п.)	своевременно (5 баллов)
Отсутствие замечаний по сохранности имущества Учреждения	при отсутствии замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Отсутствие замечаний по санитарному состоянию Учреждения	при отсутствии замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Обеспечение контроля за качественной подготовкой и организацией ремонтных работ	при отсутствии замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Обеспечение экономии энергопотребления	отсутствие замечаний от

	директора, (1 балл)
ИТОГО максимальное количество баллов	24 балла

**Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
делопроизводителя**

Критерий оценки	Показатели оценки
Отсутствие обоснованных жалоб к директору от сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	при отсутствии жалоб (1 балл)
Своевременное и качественное предоставление отчетности по сотрудникам (центр занятости, Управление образования, и пр.)	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Качество работы в программе СБИС	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Качественная работа с персональными данными сотрудников учреждения	(1 балл)
Отсутствие замечаний по выполнению законодательных и нормативно-правовых документов деятельности Учреждения	(1 балл)
Отсутствие замечаний по оперативности доведения информации, приказов, распоряжений директора до работников Учреждения.	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Отсутствие замечаний по оформлению и ведению документации (договора, трудовые книжки, журналы, приказы и пр.)	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
ИТОГО максимальное количество баллов	15 баллов

**Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
помощника воспитателя**

Критерий оценки	Показатели оценки
Отсутствие обоснованных жалоб к директору от потребителей услуг, от сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	при отсутствии жалоб (1 балл)
Посещаемость воспитанников	80-100% - (3 балла)
	70 - 79% - (2балла)
	60—69% - (1балл)
Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости группы	(3балла)
Качественная уборка и содержание групповых посещений (территории) в соответствии с требованиями СанПиН (отсутствие замечаний от директора, зам. зав. по ВМР, зав. хозяйством)	отсутствие замечаний (3 балла)
	1—3 замечаний (1 балл)
Организация ОЖЗ воспитанников, обеспечение санитарно-гигиенических условий воспитательно-образовательного процесса: режим дня, температурный, световой, питьевой режим, организация питания и т.п. (отсутствие замечаний от директора, зам. зав. по ВМР, зав. хозяйством)	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Качественная и результативная работа по оказанию помощи педагогам в проведении воспитательно-образовательного процесса, этика общения (отсутствие замечаний от	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)

директора, зам. зав. по ВМП).	
Наличие факторов травматизма	мини травма (-3 балла)
	травма (от -5 до -10 баллов)
Обеспечение экономии водопотребления	отсутствие замечаний (1 балл)
Обеспечение экономии теплотребления	отсутствие замечаний (1 балл)
Обеспечение экономии энергопотребления	отсутствие замечаний (1 балл)
ИТОГО максимальное количество баллов	19 баллов

**Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
ответственного за питание**

Критерий оценки	Показатели оценки
Отсутствие обоснованных жалоб к директору со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, от сотрудников по организации питания.	при отсутствии жалоб (1 балл)
Соблюдение натуральных норм физиологического питания (95-105%) по каждому показателю	(3 балла)
Высокое качество, соблюдение технологии приготовления блюд.	(3 балла)
Отсутствие замечаний со стороны администрации к техническому состоянию оборудования	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Отсутствие замечаний по содержанию рабочего места, спецодежды, внешнего вида в соответствии с санитарными требованиями	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Отсутствие замечаний со стороны бракеражной комиссии по качеству приготовленных блюд	отсутствие замечаний (3 балла)
Обеспечение экономии водопотребления	отсутствие замечаний (1 балл)
Обеспечение экономии энергопотребления	отсутствие замечаний (1 балл)
ИТОГО максимальное количество баллов	18 баллов

**Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
повара**

Критерий оценки	Показатели оценки
Отсутствие обоснованных жалоб к заведующему со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, от сотрудников по организации питания.	при отсутствии жалоб (1 балл)
Высокое качество, соблюдение технологии приготовления блюд.	(3 балла)
Отсутствие замечаний со стороны администрации к техническому состоянию оборудования	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Отсутствие замечаний по содержанию рабочего места, спецодежды, внешнего вида в соответствии с санитарными	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)

требованиями	
Отсутствие замечаний со стороны бракеражной комиссии по качеству приготовленных блюд	(3 балла)
Обеспечение экономии водопотребления	отсутствие замечаний (1 балл)
Обеспечение экономии энергопотребления	отсутствие замечаний (1 балл)
ИТОГО максимальное количество баллов	15 баллов

Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) кухонного рабочего

Критерий оценки	Показатели оценки
Отсутствие обоснованных жалоб к заведующему со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, от сотрудников по организации питания.	при отсутствии жалоб (1 балл)
Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Отсутствие замечаний со стороны администрации к техническому состоянию оборудования	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Отсутствие замечаний по содержанию рабочего места, спецодежды, внешнего вида в соответствии с санитарными требованиями	отсутствие замечаний (3 балла)
	1—3 замечания (1 балл)
Обеспечение экономии водопотребления	отсутствие замечаний (1 балл)
Обеспечение экономии энергопотребления	отсутствие замечаний (1 балл)
ИТОГО максимальное количество баллов	12 баллов

Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) машиниста по стирке и ремонту спецодежды

Критерий оценки	Показатели оценки
Отсутствие обоснованных жалоб к заведующему со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников:	при отсутствии жалоб (1 балл)
Отсутствие замечаний к качеству стирки и глажке белья	отсутствие замечаний (3 балла)
	1 -3 замечания (1 балл)
Отсутствие замечаний со стороны администрации к техническому состоянию оборудования	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Отсутствие замечаний по содержанию места хранения мягкого инвентаря, моющих средств, спецодежды.	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Отсутствие замечаний по выполнению графиков замены и выдачи мягкого инвентаря, спецодежды.	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Использование моющих средств, в соответствии с нормами списания	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)

Обеспечение экономии водопотребления	отсутствие замечаний (1 балл)
Обеспечение экономии энергопотребления	отсутствие замечаний (1 балл)
ИТОГО максимальное количество баллов	21 балла

**Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
уборщика производственных и служебных помещений**

Критерий оценки	Показатели оценки
Отсутствие обоснованных жалоб к заведующему от потребителей услуг, от сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	при отсутствии жалоб (1 балл)
Отсутствие замечаний со стороны администрации к техническому состоянию оборудования	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Содержание помещений (территории) в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Качество и оперативность выполнения заявок	без замечаний (3 балла)
Отсутствие замечаний по соблюдению инструкции по ОТ, отсутствие травм детей и сотрудников по вине работника.	без замечаний (3 балла)
Обеспечение экономии водопотребления	отсутствие замечаний (1 балл)
Обеспечение экономии энергопотребления	отсутствие замечаний (1 балл)
ИТОГО максимальное количество баллов	15 баллов

**Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
дворника**

Критерий оценки	Показатели оценки
Отсутствие обоснованных жалоб к заведующему от потребителей услуг, от сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	при отсутствии жалоб (1 балл)
Отсутствие замечаний со стороны администрации на качество и оперативное выполнение работ по созданию условий на территории детского сада или школы, направленных на сохранение здоровья воспитанников	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию территории учреждения, обрезка деревьев, покос травы.	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Отсутствие замечаний со стороны администрации к техническому состоянию оборудования	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Содержание помещений (территории) в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Качество и оперативность выполнения заявок	без замечаний (3 балла)
Обеспечение экономии энергопотребления	отсутствие замечаний (1 балл)

ИТОГО максимальное количество баллов	20 баллов
---	------------------

**Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания**

Критерий оценки	Показатели оценки
Отсутствие обоснованных жалоб к директору от потребителей услуг, от сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	при отсутствии жалоб (1 балл)
Отсутствие замечаний по соблюдению инструкций требований охраны труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности и охраны жизни и здоровья детей, отсутствие травм детей по вине работника.	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Отсутствие замечаний со стороны администрации к техническому состоянию оборудования	отсутствие замечаний (3 балла)
	1—3 замечания (1 балл)
Содержание помещений (территории) в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Качество и оперативность выполнения заявок	без замечаний (3 балла)
Обеспечение экономии энергопотребления	отсутствие замечаний (1 балл)
ИТОГО максимальное количество баллов	14 баллов

**Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
сторожа**

Критерий оценки	Показатели оценки
Отсутствие обоснованных жалоб к директору от потребителей услуг, от сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	при отсутствии жалоб (1 балл)
Содержание помещений (территории) в соответствии с требованиями СанПиН,	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Отсутствие замечаний по выполнению поручений, данных администрацией Учреждения	(3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Отсутствие порчи (потери) имущества учреждения во время дежурства	(5 баллов)
Своевременное реагирование на возникающие ЧС	(10 баллов)
Обеспечение экономии энергопотребления	отсутствие замечаний (1 балл)
ИТОГО максимальное количество баллов	23 балла

**Правила выплаты за выполнение функций классного руководителя
и выплаты денежного вознаграждения за выполнение функций классного
руководителя педагогическим работникам МБОУ Юринской ООШ**

1. Настоящие Правила устанавливают порядок, размер и условия выплаты за выполнение функций классного руководителя (далее - выплата за классное руководство) педагогическим работникам и выплаты денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (далее - вознаграждение) педагогическим работникам МБОУ Юринской ООШ.
2. Право на получение выплаты за классное руководство и выплаты вознаграждения имеют педагогические работники, на которых приказом руководителя школы возложена обязанность по выполнению функций классного руководителя, но не более чем в двух классах. Размер вознаграждения устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения не позднее пяти рабочих дней с начала учебной четверти.
3. Размер выплат за классное руководство педагогическим работникам устанавливается в пределах фонда оплаты труда учреждения и составляет 10 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) на каждый класс-комплект наполняемостью до 14 человек включительно, 20 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) на каждый класс-комплект наполняемостью 15-20 человек, 25 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) на каждый класс-комплект наполняемостью свыше 20 человек.
4. Размер вознаграждения определяется из расчета 1000 рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью 14 человек и более. В классах с меньшей наполняемостью размер вознаграждения уменьшается пропорционально количеству обучающихся и определяется по формуле:

$$V = 1000 \text{ руб.} / 14 \times K, \text{ где:}$$

V - размер вознаграждения (руб.);

K - списочная численность обучающихся в классе, определяемая на начало учебной четверти.

5. Начисление и выплата вознаграждения за классное руководство и выплат за классное руководство педагогическим работникам производятся за фактически отработанное время одновременно с начислением и выплатой заработной платы.