Первичная профсоюзная организация
Общероссийского Профсоюза образования
Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения основной
общеобразовательной школы № 6
г. Нижние Серги

Председатель _____ А.Н. Валикаева
30 июля 2024 г.

Муниципальное казенное
общеобразовательное учреждение основная
общеобразовательная школа № 6
г. Нижние Серги

Директор _____ И.С. Бирбасова
30 июля 2024 г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024-2026 гг.

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
основной общеобразовательной школы № 6 г. Нижние Серги

Утвержден протоколом № 2 от 30 июля 2024 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственным казенным учреждением
службы занятости населения
Свердловской области
«Нижнесергинский центр занятости»
«26» августа 2024 г.
Запись за № 14-К

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательном учреждении, заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение основная общеобразовательная школа № 6 г. Нижние Серги (МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги), в лице директора Бирбасовой Ирины Сергеевны (далее – работодатель);

Работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Общероссийского Профсоюза образования, в лице председателя первичной профсоюзной организации МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги Валикаевой Александры Николаевны (далее – первичная профсоюзная организация).

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Соглашения между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашением между администрацией Нижнесергинского муниципального района, Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района и Нижнесергинской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ).

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

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

Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения, в других случаях, установленных законодательством (ст. 43 ТК РФ).

1.8. Работодатель обязуется:

1.8.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

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

1.9. Стороны договорились:

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

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

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

2.1. Работодатель обязуется:

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

2.1.2. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

2.1.4. Допускать изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ст. 72.2, 74, 99, 113, 327.4 ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключать в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Уведомлять работников о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).

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

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

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

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении (*п. 4.1.1. Соглашения между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 гг., п. 4.1.1. Соглашения между администрацией Нижнесергинского муниципального района, Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района и Нижнесергинской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 гг.*).

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

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

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

2.1.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата

(ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

2.1.9. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производить только с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ст. 373 ТК РФ.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

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

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

2.1.12. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 197 ТК РФ).

2.1.13. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

Обеспечить в соответствии с действующим законодательством повышение квалификации и переподготовку работников в соответствии с планом по установленной форме (Приложение № 1), предусматривая обязательное получение дополнительного профессионального образования педагогическими работниками не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

При принятии решения об организации профессиональной переподготовки работников учитывать соответствие профиля образования работника требованиям профессиональных стандартов, а также сроки прохождения им следующей аттестации (*п. 4.1.6. Соглашения между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 гг.*).

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

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

2.1.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

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

2.1.19. Предоставлять за счёт внебюджетных источников в соответствии с Порядком распределения средств от приносящей доход деятельности также гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения по направлению работодателя.

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

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

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица, которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года;
- лица, проработавшие в организации свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители (родитель), воспитывающие детей инвалидов (ребенка-инвалида) в возрасте до 18 лет;
- лица, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются (*п. 4.1.3. Соглашения между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 гг.*).

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

2.2.4. Организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 5 лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

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

2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.3.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные права и интересы работников, а также осуществлять контроль за соблюдением указанных прав.

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

2.4. Работники обязуются:

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

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

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Работодатель обязуется:

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

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

- в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю;
- педагогических работников - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).
- медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

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

3.1.4. При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 2 часов.

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

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

3.1.6. Устанавливать неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполную рабочую неделю) по соглашению сторон трудового договора, а по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке (ст. 93 ТК РФ).

3.1.7. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ, или без его согласия в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ, в других случаях – с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.8. Привлекать работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений, или без их согласия в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, в других

случаях – с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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

3.1.9. Привлекать работников образовательного учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

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

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

Осуществлять изменение графика отпусков только с согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным Комиссариатом Труда СССР от 30.04.1930 г. № 169).

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

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);
- лицам, награждённым нагрудным знаком «Почетный донор России»;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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

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

3.1.14. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

3.1.15. Предоставлять в соответствии со ст. 117 ТК РФ ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда, по результатам специальной оценки условий труда.

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

3.1.17. Устанавливать рабочее время, время отдыха и оплату труда для женщин, работающих в сельской местности, с учётом, установленных для них ст. 263.1 ТК РФ и Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-I «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»:

- сокращенной 36-часовой рабочей недели, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;
- одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы по их письменному заявлению.
- оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

Для работников дошкольных групп, осуществляющих образовательную деятельность по программам дошкольного образования:

3.1.18. Предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества.

3.1.19. Если в дошкольной группе осуществляется совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья, то согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31.07.2020 г. № 373, - создавать группы комбинированной направленности, в которых норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей составляет 25 часов в неделю.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в образовательном учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 2);

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

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ст. 128 ТК РФ.

3.2.3. Для педагогических и иных работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, для которых перерыв для приема пищи не устанавливается, обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени.

3.2.4. Работодатель при принятии правил внутреннего трудового распорядка учитывает особенности, установленные приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», предусматривая в них в том числе:

- свободный день (дни) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст. 185.1 ТК РФ;

- право необязательного присутствия в образовательных организациях педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, в дни, свободные 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;

- при составлении расписания учебных занятий - дни для педагогических работников, свободные от обязательного присутствия в образовательных организациях с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.2.5. Работникам образовательного учреждения, привлекаемым к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, организуемых при образовательном учреждении в каникулярное время, производится доплата с учетом порядка, установленного Приложением № 3.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда.

4.1. Стороны договорились:

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

Положение об оплате труда, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и их повышения (Приложение № __)

- Положение о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;

Положение о выплатах стимулирующего характера.

Положение об оказании материальной помощи (Приложение № __).

Положение о комиссии по стимулированию работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги (Приложение № 4).

Положение о порядке распределения педагогической нагрузки педагогических работников в МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги на учебный год (Приложение № 5).

Локальный, нормативный акт, устанавливающий ежегодно объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу.

Порядок проведения аттестации работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, по должностям которых в соответствии с действующим законодательством не предусмотрена обязательная аттестация на соответствие занимаемой должности (Приложение № 6).

В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки, установлению классного руководства, входит представитель выборного профсоюзного органа. В целях объективного рассмотрения вопросов, исключения конфликта интересов, в состав указанных комиссий не включается руководитель образовательного учреждения и главный бухгалтер.

Все Положения, как правило, являются приложениями к коллективному договору.

4.1.2. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

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

Образовательное учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет по согласованию с выборным профсоюзным органом размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Решением Думы Нижнесергинского муниципального района Свердловской области от 27.04.2023 № 61 «Об утверждении Примерного положения оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Нижнесергинского муниципального района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района» (с изменениями от 31.08.2023 № 81, от 28.09.2023 № 93, от 24.11.2023 № 105, от 25.01.2024 № 128).

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

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

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

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

4.1.7. Повышать размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности (поселках городского типа и сельских населенных пунктах) на 25 %. Перечень должностей, по которым производится данное повышение, утвержден постановлением Правительства Свердловской области № 708-ПП от 12.10.2016 г. Указанное повышение образует новые

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

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

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

При увеличении расходов на оплату труда за счет средств бюджетов работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

Совершенствование системы оплаты труда работников осуществляется путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районного коэффициента), с тем, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 % фонда оплаты труда (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

4.1.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.1.11. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

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

Указанные доплаты осуществлять в переделах утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда в соответствии с локальным актом образовательного учреждения, регулирующим условия и порядок организации наставничества в учреждении.

4.1.14. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, установленной

в Свердловской области).

4.1.15. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ) в пределах фонда оплаты труда.

В соответствии с Разъяснениями Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 29.12.1965 № 30/39 «О порядке оплаты временного заместительства», утвержденными постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, Секретариата ВЦСПС от 29.12.1965 № 820/39, Определением Верховного Суда Российской Федерации от 11.03.2003 № КАС03-25 «Об отмене решения Верховного Суда РФ от 01.11.2002 и признании частично недействующими подпункта «а» (абзац 3) и абзаца 4 пункта 1 разъяснения Госкомтруда СССР № 30, ВЦСПС № 39 от 29.12.1965 «О порядке оплаты временного заместительства» при временном заместительстве замещающему работнику выплачивается разница между его фактическим окладом (должностным окладом) и должностным окладом замещаемого работника (без персональной надбавки), в том числе при возложении обязанностей руководителя организации на штатного заместителя руководителя данной организации размер доплаты устанавливается в размере разницы в окладах, исходя из оклада руководителя организации.

4.1.16. За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата в размере не менее 100 рублей в расчете на одного обучающегося. Конкретный размер и условия доплат педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливаются настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами.

Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическому работнику за классное руководство (далее – денежное вознаграждение), устанавливаемое в соответствии с решением федеральных органов государственной власти и финансируемое за счет средств федерального бюджета, выплачивается в порядке и в размерах, установленных органами государственной власти. При этом ранее установленная за счет фонда оплаты труда доплата не может быть отменена, а её размер не может быть снижен.

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за каждый класс (класс–комплект) независимо от количества обучающихся.

Одному педагогическому работнику может выплачиваться не более двух денежных вознаграждений в случае выполнения классного руководства в двух или более классах (классах–комплектах).

Денежное вознаграждение выплачивается работнику ежемесячно, пропорционально отработанному времени.

При осуществлении педагогическими работниками классного руководства в классах:

– возложение на педагогического работника функции классного руководства происходит при распределении учебной нагрузки на новый учебный год (тарификации);

– доплата за классное руководство и ежемесячное денежное вознаграждение выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени;

– в течение учебного года и в каникулярный период недопустимо изменение размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

– при тарификации на следующий учебный год соблюдается преемственность осуществления классного руководства в классах;

– определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, происходит одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

– временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником осуществляется с установлением ему всех соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

– длительное отсутствие – это невозможность выполнения работником возложенных на него функций по причине болезни или иным обстоятельствам в течение пяти рабочих дней и более;

– ежемесячное вознаграждение за классное руководство, установленное за счет средств федерального бюджета (10 000 рублей), учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка;

– при исчислении среднего заработка для оплаты оплачиваемых отпусков в связи с обучением, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя, данная сумма выплачивается, в том числе, за счет областного бюджета в пределах установленного фонда оплаты труда;

– выплаты за классное руководство могут быть отменены за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине соответствующих функций в порядке ст. 74 ТК РФ.

Образовательное учреждение принимает Положение о классном руководстве по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 7).

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

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

4.1.18. Рекомендовать работникам – членам Профсоюза при формировании электронного портфолио для аттестации на квалификационную категорию указывать дату своего вступления в Профсоюз.

4.2. Работодатель обязуется:

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

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

4.2.3. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом педагогическим работникам объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Учебную нагрузку, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

4.2.4. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом. Распределение учебной нагрузки

производить в соответствии с Положением о порядке распределения педагогической нагрузки (Приложение № 5).

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

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

4.2.7. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Не уменьшать объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

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

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

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

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

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

4.2.11. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо

ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим учителям (преподавателям) на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

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

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

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П районный коэффициент к заработной плате не включается в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 № 40-П, дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

4.2.14. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: _1_ и _16_ числа.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч. 8 ст.136 ТК РФ).

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

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

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

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

4.2.15. При нарушении установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм

в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

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

4.2.17. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности сохранять педагогическому работнику повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

окончания длительного отпуска в соответствии с п. 4. ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;

в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

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

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

В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения действия квалификационной категории.

Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик бывшего СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет с момента их присвоения.

Педагогическим работникам - гражданам Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории бывших республик СССР, предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию независимо от того, что они не проходили на территории

Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

4.2.18. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно Перечню должностей (Приложение № 8).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно указанному Перечню должностей.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в должности (должностях) с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория (как по основному месту работы, так и по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по каждой педагогической должности согласно Приложению № 8.

Педагогическим работникам по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» производится повышение окладов (ставки заработной платы) за квалификационную категорию (при её наличии), присвоенную этим педагогическим работникам по другим педагогическим должностям *(п. 3.5.5. Соглашения между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 гг., п. 3.5.5. Соглашения между администрацией Нижнесергинского муниципального района, Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района и Нижнесергинской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 гг.).*

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

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

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

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

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию

педагогической деятельностью в установленном порядке на основании ч. 3-5 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности.

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

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

В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с настоящим пунктом в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем 4 настоящего пункта.

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

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

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

4.2.22. Освобождать педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования (далее – ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей *(п. 3.2.11 Соглашения между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 гг., п. 3.2.11 Соглашения между администрацией Нижнесергинского муниципального района, Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района и Нижнесергинской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 гг.).*

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

4.2.23. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения, устанавливаются в соответствии Приложением № 9 *(п. 3.2.10. и Приложения № 4 Соглашения между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 гг., Соглашения между администрацией Нижнесергинского муниципального района, Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района и районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 гг.).*

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

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;

2) работникам, имеющим первую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов.

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

При занятии руководителем, его заместителями и главным бухгалтером педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

4.2.25. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», устанавливается повышение доплат за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности.

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности, на период выполнения этих обязанностей увеличиваются в следующих размерах:

педагогам-методистам - на 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

педагогам-наставникам - на 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер доплат устанавливается в Положении об оплате труда.

Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.2.26. Педагогическим работникам, принимающим участие в муниципальном, региональном, федеральном этапах профессиональных конкурсов, на период подготовки к участию в конкурсных мероприятиях устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная выплата устанавливается в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения. Наименования профессиональных конкурсов, за которые устанавливается данная стимулирующая выплата, конкретизируются в Положении об оплате труда.

4.2.27. При принятии Положения об оплате труда и установлении конкретного размера стимулирующей выплаты слова «не менее» не применяются, утверждается конкретная величина стимулирующей выплаты для всех работников данных должностей, которая включается в трудовой договор с работником при наличии соответствующих условий.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам муниципального учреждения, а также показателям эффективности работы муниципального учреждения.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в учреждении (ст. 214, 217 ТК РФ, Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н).

5.1.2. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия и охрану труда, проводить работу по совершенствованию безопасного труда, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 214, 216.1, 216.3 ТК РФ).

5.1.3. Разработать перечень мероприятий для создания условий, отвечающих требованиям по безопасности труда и согласовать их проведение с первичной профсоюзной организацией. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственных должностных лиц определять в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 10).

5.1.4. Создать совместную комиссию по охране труда (ст. 224 ТК РФ), организовать деятельность комиссии, созданной на паритетной основе из представителей работодателя и первичной профсоюзной организации в соответствии с приказом Минтруда России от 22.09.2021 № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда».

5.1.5. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда, а также проведения административно-общественного контроля.

5.1.6. Предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования, в том числе от приносящей доход деятельности, в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательного учреждения (*п. 5.2.5. Соглашения между администрацией Нижнесергинского муниципального района, Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района и Нижнесергинской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 гг.*).

5.1.7. Обеспечить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (ст. 214, 219 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464).

5.1.8. Обеспечивать работников правилами, инструкциями и другими необходимыми для безопасного выполнения должностных обязанностей нормативными и справочными материалами по охране труда (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 772н).

5.1.9. Обеспечивать проведение вакцинации работников в соответствии с Приказом Минздрава России от 06.12.2021 № 1122н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок, календаря профилактических прививок по эпидемическим

показаниям и порядка проведения профилактических прививок», а также с Региональным календарем профилактических прививок Свердловской области.

Обеспечивать за счет средств работодателя проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также обязательных психиатрических освидетельствований работников, осуществляющих отдельные виды деятельности в соответствии со ст. 220 ТК РФ.

Расходы по прохождению лицами, поступающими на работу, обязательных психиатрических освидетельствований и предварительных медицинских осмотров, проведению обязательной вакцинации и периодических медицинских осмотров работников учреждения осуществляются за счет средств работодателя.

При прохождении обязательной вакцинации и периодических медицинских осмотров за работниками учреждения сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

5.1.10. Предоставлять для прохождения диспансеризации работниками не менее 1 дня с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка 1 раз в 3 года, а лицам, достигшим возраста 40 лет – предоставлять 1 день ежегодно.

Предоставлять работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка с предоставлением работником справки от медицинской организации о прохождении им диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ).

5.1.11. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Проводить СОУТ не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено законодательством.

5.1.12. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам СОУТ следующие гарантии и компенсации:

Устанавливать в Положении об оплате труда конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней, сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

5.1.13. Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с первичной профсоюзной организацией.

5.1.14. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты - специальной одежды, специальной обуви, дерматологических и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению № __.

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

5.1.15. Обеспечить приобретение и выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами (Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н) по перечню профессий и должностей согласно Приложению № __.

5.1.16. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ.

5.1.17. Своевременно проводить учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников, учет и расследование несчастных случаев.

5.1.18. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством РФ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 216.1 ТК РФ).

5.1.19. В случае отказа работника от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, в случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, возникший по этой причине простой оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 157, 216.1 ТК РФ).

5.1.20. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по должности и по видам выполняемых работ с учетом мнения Профсоюзной организации.

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

5.1.22. Обеспечивать доступность представителям Профсоюзной организации (уполномоченному по охране труда) для осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашения по охране труда.

5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия.

5.2.2. Осуществлять постоянный контроль соблюдения трудового законодательства по охране труда и обеспечения безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

5.2.3. Участвовать в организации обучения работников по охране труда.

5.2.4. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда, готовить соответствующие предложения по улучшению условий труда для должностных лиц, ответственных за охрану труда.

5.2.5. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.2.6. Принимать участие в подготовке учреждения к новому учебному году и в работе в комиссии по оценке готовности образовательного учреждения к новому учебному году.

5.2.7. Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении дополнительных путёвок в санаторий – профилакторий «Юбилейный».

Раздел 6. Социальные гарантии.

6.1. Стороны договорились:

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

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

6.1.3. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким

работникам выдаётся заверенная копия карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

6.2. Работодатель обязуется:

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

Работник может проходить лечение в государственном автономном учреждении Свердловской области «Санаторий-профилакторий «Юбилейный» без прерывания трудовой деятельности, на основании соглашения с работодателем о временной дистанционной работе, организуя учебные занятия в дистанционном режиме, если это не приводит к нарушению образовательного процесса.

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

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

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

6.3.4. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочную страховую пенсию по старости.

6.3.5. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

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

6.3.7. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

6.3.8. Ходатайствовать перед Нижнесергинской районной организацией Общероссийского Профсоюза образования о предоставлении частичной компенсации стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

7.1. Работодатель обязуется:

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

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

7.1.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения образовательного учреждения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки

соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.1.4. На основании письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и бесплатно перечислять их на расчетный счет Нижнесергинской районной организации Общероссийского Профсоюза образования.

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

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

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

7.1.8. Устанавливать доплаты в размере до 50 процентов размера оклада (должностного оклада), работнику образовательного учреждения – представителю выборного коллективного органа, на которого возложена дополнительная работа по участию в разработке локальных нормативных актов, а также подготовку и организацию социально значимых мероприятий для работников образовательного учреждения, в размере до 30 процентов размера оклада (должностного оклада) работнику образовательного учреждения – представителю выборного коллективного органа, на которого возложена дополнительная работа по участию в разработке локальных нормативных актов и участию в организации работы по охране труда, за счет средств работодателя.

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

7.1.10. Размещать на официальном сайте образовательного учреждения в сети «Интернет» материалы первичной профсоюзной организации.

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

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

7.2. Стороны договорились:

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

7.2.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников образовательного учреждения – членов Профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Общероссийского Профсоюза образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

7.2.5. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в т.ч. для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196 ТК РФ);

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

7.2.6. В образовательном учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

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

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

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

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

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

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

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

7.3.4. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности или в целях установления квалификационной категории принимать участие в работе соответствующих аттестационных комиссий.

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

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

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

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

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

7.3.10. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочную страховую пенсию по старости.

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

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

Раздел 8. Разрешение трудовых споров.

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

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

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

Раздел 9. Заключительные положения.

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

информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (*ст. 51* ТК РФ).

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

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

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

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

Приложение № 1
к коллективному договору
на 2024-2026 гг.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Первичной профсоюзной организации
МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги
_____ А.Н. Валикаева
«09» января 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги
_____ И.С. Бирбасова
«09» января 2024 г.
(приказ директора МКОУ ООШ № 6
г. Нижние Серги от 09.01.2024г. № 12-од)

ПЛАН
повышения квалификации педагогических работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги на 2024 год

№	Фамилия, имя, отчество педагогического работника	Должность	Образование	Квалификационная категория	Год и месяц предыдущего повышения квалификации	Год и месяц повышения квалификации
1	2	3	4	5	6	7
1.	Бирбасова И.С.	директор	высшее		март 2023	май 2024
2.	Бутузова К.В.	учитель биологии	высшее	первая	март 2023	май 2024
3.	Берсенева Н.Л.	учитель нач. кл.	среднее специальн.	первая	март 2023	май 2024
4.	Бронникова М.В.	учитель нач. кл.	высшее	первая	март 2023	май 2024
5.	Бирбасова Т.А.	учитель нач. кл.	среднее спец.	первая	март 2023	май 2024
6.	Еремеева Ю.О.	учитель нач. кл	среднее спец.		март 2023	май 2024
7.	Валикаева А.Н.	учитель информатики	высшее	высшая	март 2023	май 2024
8.	Зарубин В.С.	учитель физкультуры	высшее		март 2023	май 2024

9.	Худякова Л.А.	учитель ин.языка	высшее	высшая	март 2023	май 2024
10.	Чесалина Л.В.	учитель рус.языка	высшее	первая	март 2023	май 2024
11.	Умарова Г.М.	учитель математики	высшее	первая	март 2023	май 2024
12.	Дайнеко А.С.	учитель - логопед	среднее спец.		март 2023	май 2024
13.	Пономарева А.А.	воспитатель	среднее спец.	первая	май 2023	апрель 2024
14.	Скачкова К.Б.	воспитатель	среднее спец.	высшая	май 2023	апрель 2024
15.	Менакова Е.Ю.	воспитатель	среднее спец.	первая	май 2023	апрель 2024
16.	Муллаянова А.Р.	воспитатель	среднее спец.	первая	май 2023	апрель 2024
17.	Мыльникова З.Г.	воспитатель	среднее спец.	первая	май 2023	апрель 2024
18.	Березина Л.М.	учитель логопед	высшее	первая	май 2023	апрель 2024
19.	Хайрулина Ф.Ф.	музык.руководитель	среднее спец.	первая	май 2023	апрель 2024

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
основная общеобразовательная школа № 6 г. Нижние Серги

Согласовано Председатель первичной профсоюзной организации МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги _____А.Н. Валикаева «01» мая 2023 год	Утвержден приказом № 29-од от «02» мая 2023 год Директора МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги _____И.С. Бирбасова «01» мая 2023 год

Положение
об оплате труда работников
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 6 г. Нижние Серги
на 1 мая 2023 года

г. Нижние Серги 2023

Глава 1. Общие положения

1. 1. Положение разработано на основании решения Думы Нижнесергинского муниципального района от 27.04.2023 № 61 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Нижнесергинского муниципального района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района», Устава МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги.

2. Заработная плата работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги системой оплаты труда. Системы оплаты труда в МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги устанавливаются на основе настоящего положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги.

Заработная плата работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги (без учета выплат стимулирующего характера) в случае изменения системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема профессиональных и должностных обязанностей работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги и выполнения ими работ той же квалификации.

2-1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы заработная плата работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повышение заработной платы работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги из числа отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28 декабря 2012 года №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», осуществляется в соответствии с показателем среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) в Свердловской области.

3. В целях совершенствования систем оплаты труда педагогических и иных работников осуществлять перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районных коэффициентов), с тем, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги (без учета

части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

4. Фонд оплаты труда в МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного, местного бюджетов, предусмотренных на оплату труда работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги.

5. Штатное расписание МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги утверждается директором МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги по согласованию с Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района и включает в себя все должности работников, служащих (профессии рабочих) МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Управление образования администрации Нижнесергинского муниципального района может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги.

6. Должности работников, включаемые в штатное расписание МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, должны определяться в соответствии с уставом МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

7. Оплата труда работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, устанавливается с учетом:

1) ЕТКС;

2) номенклатуры должностей;

3) ЕКС или профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

5) профессиональных квалификационных групп;

6) перечня видов выплат компенсационного характера;

7) перечня видов выплат стимулирующего характера;

8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;

9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги.

8. При определении размера оплаты труда работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

9. Заработная плата работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

10. Изменение оплаты труда работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги производится:

1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

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

12. Директор МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги.

13. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

14. Преподавательская работа в МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

15. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

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

16. Оплата труда работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги включает в себя:

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

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

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

17. МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

18. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже рекомендуемых размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

19. МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

19-1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, установленные настоящим положением, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте Нижнесергинского муниципального района об индексации заработной платы работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных организаций Нижнесергинского муниципального района в текущем году.

При индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

20. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

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

22. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, занимающих должности учебно-

вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

23. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, установлены в приложениях № 2 и 3 к настоящему положению.

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

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

26. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении № 4 к настоящему положению.

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

28. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложениях № 5 и № 6 к настоящему положению.

28-1. Размеры окладов (должностных окладов) работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги самостоятельно в зависимости от сложности труда.

29. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего положения.

Глава 4. Условия оплаты труда директора МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, его заместителей и главного бухгалтера

30. Размер, порядок и условия оплаты труда директора МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

31. Оплата труда директора МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, его заместителей включает в себя:

1) должностной оклад;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

32. Размер должностного оклада директора МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципальной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных организаций, утвержденной Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района.

33. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района исходя из особенностей типов этих организаций в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора и среднемесячной заработной платы работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги (без учета заработной платы соответствующих заместителей директора и главного бухгалтера) устанавливается Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района исходя из особенностей типов этих организаций в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги (без учета заработной платы соответствующих заместителей директора и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной

федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке муниципальной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителей директора и главного бухгалтера МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным приказом Управления образования администрации Нижнесергинского муниципального района от 30.12.2016 №193-од «Об утверждении Порядка размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций Нижнесергинского муниципального района на официальном сайте учредителя в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»».

34. При установлении должностного оклада директору МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги предусматривается их повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района.

35. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги устанавливается работодателем на 10–30 процентов ниже должностного оклада директора МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, установленного в соответствии с пунктом 32 настоящего положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 34 настоящего положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги устанавливается в соответствии с локальным актом МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, принятым директором МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги.

36. Директору, заместителям директора при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для директора – Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района;

для заместителей руководителя – коллективным договором, локальным нормативным актом МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, трудовым договором.

37. Стимулирование директора МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности директора МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных организаций, утвержденного приказом начальника Управления образования

администрации Нижнесергинского муниципального района (далее – положение о стимулировании руководителей муниципальных организаций).

38. Заместителям директора и главному бухгалтеру МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям директора и главному бухгалтеру МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги принимается директором МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги.

Глава 5. Компенсационные выплаты

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

40. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, утвержденного на соответствующий финансовый год.

41. Для работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

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

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

43. Всем работникам МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

44. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной

работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

45. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации, оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество).

Размеры доплат и порядок их установления определяются МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, утвержденном директором МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

47. Работникам МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги (кроме директора МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги (кроме директора МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются директором МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги на основании нормативного акта Управления образования администрации Нижнесергинского муниципального района,

коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги.

48. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются директором МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги в соответствии с локальным актом МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги.

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

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

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

50. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых муниципальной организацией услуг, МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

51. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, направленных МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги на оплату труда работников.

52. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

53. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

54. Размер выплат стимулирующего характера определяется МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

56. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки учащихся к государственной итоговой аттестации, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств муниципальной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, трудовым договором.

57. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

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

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, трудовым договором.

58. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в МКОУ

ООШ № 6 г. Нижние Серги. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

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

60. В целях социальной защищенности работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги применяется единовременное премирование работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги:

1) при объявлении благодарности Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с празднованием Дня учителя;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, принятым директором МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги.

61. Директор вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, принятым директором МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Приложение № 1
к Положению
об оплате труда работников
МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

ер ки	Квалификационный уровень	Должности работников образования	Размер должностного оклада (рублей) на 01 мая 2023г.	Размер должностного оклада на 1 октября 2023г. <*>
	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
	1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части	8 449	8 603
	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	8 738	10 047

<*> Размер должностного оклада, ставки заработной платы установлен для приведения в соответствие (с учетом коэффициента индексации заработной платы, размер которого с 1 октября 2023 года равен 1,055) с единой окладной части работников учебно-вспомогательного персонала муниципальных организаций Нижнесергинского

муниципального района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района.

Приложение № 2
к Положению
об оплате труда работников
МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

мер роки	Квалификационный уровень	Должности работников образования	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей) <*>
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	12 500
2.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	13 520
3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	13 520
4.	4 квалификационный уровень	учитель; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	14 000

<*> Размер должностного оклада, ставки заработной платы установлен для приведения в соответствие (с учетом коэффициента индексации заработной платы, размер которого с 1 мая 2023 года равен 1,055) с единой окладной части работников учебно-вспомогательного

персонала муниципальных организаций Нижнесергинского муниципального района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района.

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом муниципальной организации Нижнесергинского муниципального района, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, согласно порядку, установленному приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Приложение № 3
к Положению
об оплате труда работников
МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

мер ки	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада (рублей) на 01 мая 2023г.	Размер должностного оклада на 1 октября 2023г. <*>
	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	9 982	9 982 <**>

<*> Размер должностного оклада, ставки заработной платы установлен для приведения в соответствие (с учетом коэффициента индексации заработной платы, размер которого с 1 октября 2023 года равен 1,055) с единой окладной части работников учебно-вспомогательного персонала муниципальных организаций Нижнесергинского муниципального района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района.

<**> Должностные оклады не подлежат индексации до приведения в соответствии с рекомендуемыми окладами утвержденные решением Думы Нижнесергинского муниципального района от 27.04.2023 № 61 «Об утверждении Примерного

положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Нижнесергинского муниципального района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района»

Приложение № 4
к Положению
об оплате труда работников
МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ"

Номер строки	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада (рублей) на 01 мая 2023 г.	Размер должностного оклада на 1 октября 2023г. <*>
1	2	3	4	5
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"			
2.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель; калькулятор	8 172	8 172 <**>
3.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"			
4.	1 квалификационный уровень	Лаборант; техник - программист	8 410	8 815
5.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"			
6.	1	Бухгалтер;	10 370	10 829

	квалификационный уровень	специалист по охране труда; специалист по кадрам		

<*> Размер должностного оклада, ставки заработной платы установлен для приведения в соответствие (с учетом коэффициента индексации заработной платы, размер которого с 1 октября 2023 года равен 1,055) с единой окладной части работников учебно-вспомогательного персонала муниципальных организаций Нижнесергинского муниципального района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района.

<**> Должностные оклады не подлежат индексации до приведения в соответствии с рекомендуемыми окладами утвержденные решением Думы Нижнесергинского муниципального района от 27.04.2023 № 61 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Нижнесергинского муниципального района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района»

Приложение № 5
к Положению
об оплате труда работников
МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Номер строки	Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (рублей) на 01 мая 2023г.	Размер должностного оклада на 1 октября 2023г. <*>
1	2	3	4	5
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"			
2.	1 квалификационный уровень	Гардеробщик; грузчик; кастелянша; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территории	8 172	8 172<**>
		Кладовщик; кухонный рабочий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды	8 410	8 410<**>
3.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые			

	профессии рабочих второго уровня"			
4.	1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8 649	8 649<**>
		слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	8 777	10 648
		повар	8 777	13 340

<*>

<*>Размер должностного оклада, ставки заработной платы установлен для приведения в соответствие (с учетом коэффициента индексации заработной платы, размер которого с 1 октября 2023 года равен 1,055) с единой окладной части работников учебно-вспомогательного персонала муниципальных организаций Нижнесергинского муниципального района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района.

<**>Должностные оклады не подлежат индексации до приведения в соответствии с рекомендуемыми окладами утвержденные решением Думы Нижнесергинского муниципального района от 27.04.2023 № 61 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Нижнесергинского муниципального района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района»

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
основная общеобразовательная школа № 6 г. Нижние Серги

Согласовано Председатель первичной профсоюзной организации МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги _____А.Н. Валикаева «25» января 2024 год	Утвержден приказом № 18-од от «25» января 2024 год директора МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги _____И.С. Бирбасова «25» января 2024 год

Положение
о стимулировании работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 6 г. Нижние Серги на 1 января 2024 года

г. Нижние Серги 2024

1. Общие положения

1. Положение разработано на основании решения Думы Нижнесергинского муниципального района от 27.04.2023 № 61 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Нижнесергинского муниципального района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района», Устава МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги.
2. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы содействия в выполнении требований по охране труда и технике безопасности.
3. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).
4. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на определенный период времени или носить единовременный характер.
5. Премирование производится из стимулирующей части фонда оплаты труда за фактически отработанное время в пределах установленного фонда оплаты труда.
6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разработанных в МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги показателей и критериев оценки эффективности труда работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги.

2. Порядок распределения

7. Размер выплат стимулирующего характера определяется МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.
Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
8. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.
9. При определении размера стимулирующих выплат по результатам труда работникам МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги каждому показателю устанавливается определенная балльная оценка. Стоимость балла определяется МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги самостоятельно исходя из размера стимулирующей части фонда оплаты труда.
10. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат.
11. Стимулирующая часть ФОТ для работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги устанавливается ежемесячно.
12. Стимулирующие выплаты осуществляются за фактически отработанное время в пределах установленного фонда оплаты труда.

3. Условия премирования

13. Обязательным условием премирования является добросовестное исполнение работником своих производственных обязанностей. Нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава образовательного учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, других нормативных актов, зафиксированные в приказах по образовательному учреждению, служат основанием для лишения премии. Работники, получившие взыскания, лишаются премии на весь срок действия взыскания.
14. Размер премий зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении.
15. Премия выплачивается:
- при объявлении благодарности Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;
- при награждении Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;

- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- за высокие показатели в работе
- за качественную организацию летнего оздоровительного отдыха учащихся;
- за отсутствие замечаний при проверке контролирующих органов.
- в связи с празднованием Дня учителя;
- к юбилейным датам МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- увольнение в связи с выходом на пенсию;
- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

16. Премия выплачивается на основании приказа директора МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги. Размер данной премии устанавливает работодатель в пределах установленного фонда оплаты труда.
17. Кроме премий работникам МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги директор вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам материальную помощь. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника. Размер материальной помощи устанавливает директор.

4. Показатели стимулирующих выплат

18. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:
1) за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы (за отдельную качественно выполненную особо важную (срочную) работу, поручение, связанных с уставными задачами школы), размер данной выплаты устанавливает работодатель в пределах установленного фонда оплаты труда.;
2) выплаты за непрерывный стаж работы и выслугу лет учитываются один раз в конце учебного года:
- педагогический стаж от 5 до 10 лет – 2 балла
- педагогический стаж от 10 до 20 лет - 3 балла
- педагогический стаж свыше 20 лет - 5 баллов;
3) за качество выполняемых работ, размер данной выплаты устанавливает работодатель в пределах установленного фонда оплаты труда.;
4) по итогам работы в виде премиальных выплат размер данной выплаты устанавливает работодатель в пределах установленного фонда оплаты труда.;
5) выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», в размере 5 баллов, один раз в конце учебного года.

19. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

19.1. Критерии оценки эффективности труда учителя.

№ п/п	*Критерии*	*Показатели критериев*	*Количество баллов по каждому показателю критерия*
1.1.	Учебные достижения учащихся	Освоение учащимися образовательных стандартов: - государственная (итоговая) аттестация в 9 классе (русский язык, математика)	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 3 балла 90 – 99% - 1 балл 89% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы: Качество знаний: 75 – 100% - 3 балла 51 – 74% - 2 балла менее 50% - 1 балл
		Освоение учащимися образовательных стандартов: - государственная (итоговая) аттестация в 9 классе (кроме русского языка и математики)	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 2 балла 90 – 99% - 1 балл 89% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы: Качество знаний:

			85 – 100% - 3 балла 71 – 84 % - 2 балла менее 70 % - 1 балл
		- независимые региональные и муниципальные контрольные работы, тестирование (ВПР, ДКР и др.)	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 3 балла 90 – 99% - 1 балл Дополнительные баллы: Качество знаний: 75 – 100% - 3 балла 50 – 74% - 2 балла менее 49% - 1 балл
1.2.	Внедрение современных образовательных технологий	Высокие показатели учащихся по результатам конкурсных проектов, Интернет-конкурсах в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др.	4 балла – всероссийский уровень 3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ
1.3.	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	За качественную подготовку и проведение Всероссийской олимпиады школьников	Школьный этап: очный тур – 3балла онлайн тур -1 балл; муниципальный этап – 1 балл за каждого победителя и призера)
		Достижения учащихся на интеллектуальных олимпиадах, конкурсах	2 балла – всероссийский и региональный уровень; 1 балл - муниципальный уровень
		Достижения учащихся на смотрах, спортивных соревнованиях, творческих конкурсах.	2 балла – всероссийский и региональный уровень; 1 балл - муниципальный уровень
		Качественное проведение предметных недель, конкурсов	от 1 до 5 баллов – основная школа от 1 до 3 баллов – начальная школа Примечание: *- в зависимости от качества проведения, наличие плана и анализа
		Высокие результаты учащихся на олимпиаде по основам наук (УРФО), на предметных конкурсах «Русский медвежонок», «Кенгуру», «Золотое Руно» и др.	1 балл- 1-10 учащихся 2 балла – 10-20 учащихся 3 балла – свыше 20 учащихся
		Достижения учащихся в научно-практических конференциях	3 балла – школьный уровень 4 балла – районный уровень 5 баллов – региональный уровень 6 баллов – всероссийский уровень Примечание: *- за каждый результативный факт
1.4.	Результативность внеурочной деятельности в рамках программы воспитания	Участие и коллективные достижения учащихся в социально-значимых проектах, акциях и др.	5 баллов – международный и всероссийский уровень 4 балла – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. *- за каждый результативный факт
		Качественная организация и проведение совместных праздников (с родителями, общественностью, учащимися из других школ, классов и т.д.)	4 балла
		Качественная и результативная подготовка к общешкольным мероприятиям	от 0 до 2 баллов

		Качественная организация экскурсий в рамках плана воспитательной работы с класса	1 балл *за каждую экскурсию (в пределах населенного пункта)
		Результативность в проведении индивидуальной работы с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации, а также с детьми из социально неблагополучных семей и детьми «Группы риска»	2 балла
		Качественная работа по охвату учащихся горячим питанием в школе (за счет средств родительской платы)	охват более 90% - 1 балл
1.5.	Профессиональные достижения педагогов	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	5 баллов – всероссийский уровень, региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ
		Результативное зафиксированное участие в семинарах и конференциях, на заседаниях МО, педагогических чтениях, организации выставок.	3 балла – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ
		Результативное зафиксированное выступление с сообщениями, докладами на педагогических советах, результативное зафиксированное участие в творческих группах, родительских собраниях	1 балл
		Зафиксированная демонстрация открытых уроков, внеклассного мероприятия по предмету	5 баллов – муниципальный уровень 4 балла – уровень ОУ
		Результативное зафиксированное участие педагога в Интернет-олимпиадах	1 балл
1.6.	Личный достижения педагога, повышающие авторитет и имидж ОУ у учащихся, родителей, общественности.	Зафиксированное участие в мероприятиях разного уровня	3 балла – региональный уровень 2 балл – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ Примечание: *- за каждый результативный факт
1.7.	Работа с ФГИС «Моя школа»	Качественная и своевременная работа по заполнению электронного журнала и дневника через систему ЕСИА	Заполняется периодически – 1 балл Заполняется систематически – 2 балла
1.8.	Исполнительская дисциплина	Своевременное заполнение и сдача документации	1 балл – за своевременное *критерий оценивается по итогам четверти
1.9.	Прочие		До 25 баллов

19.2. Критерии оценки эффективности труда главного бухгалтера, бухгалтера.

№	*Направления деятельности*	*Показатели эффективности деятельности*	*Количество баллов*
1.1.	Интенсивность и высокое качество труда	Своевременная и качественная подготовка и представление финансовой отчетности в вышестоящие организации	5 баллов
		Эффективное использование современных информационных форм бухгалтерской отчетности	3 балла
		Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учет имущества, находящегося в учреждении, целевое использование средств субсидий	5 баллов
		Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла
		Отсутствие жалоб и обращений от работников по вопросам оплаты труда	5 баллов
		Качественное ведение учета по видам расходов в соответствии с ПФХД, своевременное определение и сопоставление потребности бюджетных средств по видам расходов	5 баллов
1.2.	Исполнительская дисциплина	Оперативность и качество выполнения поручений и производственных заданий. Инициатива, творчество, самостоятельный подход при выполнении работы по охране труда и безопасности образовательного процесса	5 баллов
		Качественная подготовка локальных, нормативных актов образовательного учреждения, исходящей документации, отчетной документации	2 балла
1.3.	Прочие		до 15 баллов

19.3. Критерии оценки эффективности труда педагога-организатора.

№ п/п	**Критерии**	**Показатели критериев**	**Количество баллов по каждому показателю**
1.1.	Позитивные результаты деятельности педагога организатора	Качественная организация работы органов ученического самоуправления.	2 балла – при развитии самоуправления 1 балл – при распределении разовых поручений
		Высокий уровень досуга детей во внеурочное и каникулярное время.	5 баллов – работа проводится систематически; 2 балла – работа проводится периодически
		Коллективные достижения учащихся в социально-значимых проектах, акциях и др.	8 баллов – международный и всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ.
1.2.	Признание высоких профессиональных	Результативно зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства	5 баллов – всероссийский уровень, региональный уровень 3 балла – муниципальный

	достижений педагога организатора		уровень
		Результативно зафиксированное участие в семинарах, конференциях, педагогических чтениях	5 баллов – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ *- за каждый результативный факт
		Зафиксированная демонстрация достижений через систему открытых мероприятий, мастер-классов, полученные гранты	5 баллов – муниципальный уровень 4 балла – уровень ОУ
		Высокое качество подготовки и проведения мероприятий	от 1 до 5 баллов
		Коллективные достижения учащихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических и экологических слётах, внеурочных мероприятиях и др.	5 баллов – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ
1.3.	Исполнительская дисциплина	Своевременное заполнение и сдача документации	1 балл – за своевременное *критерий оценивается по итогам четверти
1.4.	Прочие		До 10 баллов

19.4. Критерии оценки эффективности труда педагога-библиотекаря.

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю
1.1.	Позитивные результаты деятельности педагога - библиотекаря	Высокая читательская активность учащихся	2 балла
		Высокий уровень досуга учащихся во внеурочное и каникулярное время.	2 балла
		Коллективные достижения учащихся в социально-значимых проектах, акциях, внеклассных мероприятиях и др.	8 баллов – международный и всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ.
		Результативно зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства	5 баллов – всероссийский уровень, региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень
		Результативно зафиксированное участие педагога в семинарах, конференциях, педагогических чтениях	5 баллов – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ *- за каждый результативный факт
		Зафиксированная демонстрация достижений через систему открытых мероприятий, мастер-классов, полученные гранты	5 баллов – муниципальный уровень 4 балла – уровень ОУ
		Высокое качество подготовки и проведения тематических библиотечных выставок	2 балла
1.2.	Исполнительская дисциплина	Своевременное заполнение и сдача документации	1 балл – за своевременное *критерий оценивается по итогам четверти
1.3.	Прочие		До 10 баллов

19.5. Критерии оценки эффективности труда учителя-логопеда.

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю
1.1.	Позитивные результаты деятельности учителя-логопеда	Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям по результатам МПК	100% - 5 баллов 81-99 % - 4 балла 71-80 % - 3 балла 60-70 % - 2 балла
		Эффективное взаимодействие с родителями (законными представителями), учителями предметниками и классными руководителями обеспечивающее индивидуальный подход к учащимся. Результативность взаимодействия в соответствии с планом.	2 балла
		Участие учащихся с ОВЗ в праздниках, конкурсах во внеурочное и каникулярное время.	4 балла – работа проводится систематически; 2 балла – работа проводится периодически
		Достижения учащихся с ОВЗ в социально-значимых проектах, акциях и др.	8 баллов – международный и всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. *- за каждый результативный факт
1.2.	Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах.	Результативно зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства	5 баллов – всероссийский уровень, региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень
		Качественное проведение открытых занятий, выполнение проектов, призовые места в смотрах – конкурсах	6 баллов – всероссийский и региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ
		Зафиксированная демонстрация достижений через систему открытых мероприятий, мастер-классов, полученные гранты	4 балла
		Результативное выступление на педагогических советах, семинарах-практикумах, консультациях	5 баллов – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ *- за каждый результативный факт
		Реализация дополнительных проектов, проектных методик и технологий в образовательном процессе: социальные, групповые, индивидуальные	2 балла
1.3.	Личный достижения педагога, повышающи	Зафиксированное участие в мероприятиях разного уровня	3 балла – региональный уровень 2 балл – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ Примечание:

	е авторитет и имидж ОУ у учащихся, родителей, общественности.		*- за каждый результативный факт
1.4.	Исполнительская дисциплина	Своевременное заполнение и сдача документации	1 балл – за своевременное *критерий оценивается по итогам четверти
1.5.	Прочие		До 10 баллов

19.6. Критерии оценки эффективности труда педагога-психолога.

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю
1.1.	Позитивные результаты деятельности педагога-психолога	Результативность коррекционно – развивающей работы с учащимися.	2 балла (по результатам диагностики)
		Эффективное взаимодействие с родителями (законными представителями), учителями предметниками и классными руководителями обеспечивающее индивидуальный подход к учащимся. Результативность взаимодействия в соответствии с планом.	4 балла – работа проводится систематически; 2 балла – работа проводится периодически
		Своевременное и качественное ведение банка данных учащихся охваченных различными видами контроля.	2 балла
		Положительная динамика в позитивном психологический микроклимат в ОУ.	2 балла – отсутствие конфликтных ситуаций в ОУ
1.2.	Продуктивное участие в методической работе.	Результативно зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства.	5 баллов – всероссийский уровень, региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень
		Качественное проведение открытых занятий, выполнение проектов, призовые места в смотрах – конкурсах.	6 баллов – всероссийский и региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ
		Зафиксированная демонстрация достижений через систему открытых мероприятий, мастер-классов, полученные гранты.	4 балла
		Результативное выступление на педагогических советах, семинарах-практикумах, консультациях.	5 баллов – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ *- за каждый результативный факт
		Реализация дополнительных проектов, проектных методик и технологий в образовательном процессе: социальные, групповые, индивидуальные	2 балла
1.3.	Исполнительская	Своевременное заполнение и сдача документации	1 балл – за своевременное *критерий оценивается по

	дисциплина		итогам четверти
1.4.	Прочие		До 10 баллов

19.7. Критерии оценки эффективности труда учителя -дефектолога.

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю
1.1.	Позитивные результаты деятельности учителя дефектолога	Результативность коррекционно – развивающей работы с учащимися.	2 балла (по результатам диагностики)
		Эффективное взаимодействие с родителями (законными представителями), учителями предметниками и классными руководителями обеспечивающее индивидуальный подход к учащимся. Результативность взаимодействия в соответствии с планом.	4 балла – работа проводится систематически; 2 балла – работа проводится периодически
		Своевременное и качественное ведение банка данных учащихся охваченных различными видами контроля.	2 балла
		Работа в психолого-педагогическом консилиуме образовательного учреждения	2 балла
		Высокий уровень подготовки и проведения мероприятий для родителей и учащихся образовательного учреждения	4 балла
1.2.	Продуктивное участие в методической работе.	Результативно зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства.	5 баллов – всероссийский уровень, региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень
		Качественное проведение открытых занятий, выполнение проектов, призовые места в смотрах – конкурсах.	4 балла – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ
		Зафиксированная демонстрация достижений через систему открытых мероприятий, мастер-классов, полученные гранты.	4 балла
		Результативное выступление на педагогических советах, семинарах-практикумах, консультациях.	5 баллов – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ *- за каждый результативный факт
		Реализация дополнительных проектов, проектных методик и технологий в образовательном процессе: социальные, групповые, индивидуальные	2 балла
1.3.	Исполнительская дисциплина	Своевременное заполнение и сдача документации	1 балл – за своевременное *критерий оценивается по итогам четверти
1.4.	Прочие		До 10 баллов

19.8. Критерии оценки эффективности труда советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по каждому

п/п			показателю
1.1.	Позитивные результаты деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Высокий уровень досуга учащихся во внеурочное и каникулярное время.	5 баллов – работа проводится систематически; 2 балла – работа проводится периодически
		Отражение на сайте образовательного учреждения, социальной сети «ВКонтакте» актуальной информации о воспитательной работе в школе, деятельности первичных отделений РДШ, Орлята России и других – не менее 1 раза в месяц	3 балла
		Вовлеченность в проекты и мероприятия в РДШ, Орлята России и другие движения не менее 30% учащихся.	5 баллов
		Коллективные достижения детско-родительских инициатив, социальных проектов, акций, флэш-мобов (не менее 1 раза в квартал)	8 баллов – международный и всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ
		Вовлечение в деятельность РДШ, Орлята России и другие движения школьников не менее 20% учащихся из «Группы риска»	3 балла
		Высокое качество подготовки и проведения внеурочных мероприятиях разного уровня	от 1 до 5 баллов
		Коллективные достижения учащихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических и экологических слётах,	5 баллов – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ
1.2.	Признание высоких профессиональных достижений педагога организатора	Результативно зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства	5 баллов – всероссийский уровень, региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень
		Результативно зафиксированное участие в семинарах, конференциях, педагогических чтениях	5 баллов – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ
		Зафиксированная демонстрация достижений через систему открытых мероприятий, мастер-классов, полученные гранты	5 баллов – муниципальный уровень 4 балла – уровень ОУ
1.3.	Исполнительская дисциплина	Своевременное заполнение и сдача документации	1 балл – за своевременное *критерий оценивается по итогам четверти
1.4.	Прочие		До 10 баллов

19.9. Критерии оценки эффективности труда заместителя директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю

1. Качество обучения учащихся			
1.1	Учебные достижения учащихся	Показатели качества выпускников (аттестация в форме ГИА)	75 – 100% - 3 балла 51 – 74% - 2 балла менее 50% - 1 балл
1.2.	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	Достижения учащихся на предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях	3 балла – всероссийский и региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ
2. Качество управленческой деятельности			
2.1.	Эффективность управленческой деятельности	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации (определение степени освоения учащимися учебного материала по пройденным учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) в рамках освоения образовательных программ начального общего и основного общего образования за определенный период	итоговой -10 баллов промежуточной -5 баллов
2.2.	Профессиональные достижения педагогов	Высокий уровень подготовки и результативное участие педагогов в профессиональных конкурсах	5 баллов – всероссийский уровень, региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ
		Качественная подготовка педагогических работников к аттестации в соответствии с государственными требованиями	За каждого аттестующего педагога – 2 балла
2.3.	Признание высоких профессиональных достижений заместителя руководителя	Результативное зафиксированное личное участие в конкурсах профессионального мастерства	5 баллов – всероссийский уровень, региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях	5 баллов – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ
3. Физическое здоровье и уровень воспитанности			
3.1.	Сохранение здоровья учащихся	Отсутствует или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде	2 балла – при отсутствии или положительной динамике в сторону уменьшения.
3.2	Управление воспитательным процессом	Эффективность организации различных форм внеклассной и внешкольной работы – наличие и реализация воспитательных программ и проектов, организация и проведение, участие в массовых мероприятиях, наличие школьной воспитательной системы	3 балла
3.3.	Исполнительская дисциплина	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ, заполнение	2 балла

		мониторингов).	
3.4.	Прочие		До 20 баллов

19.10. Критерии оценки эффективности труда заведующего хозяйством

№	*Направления деятельности*	*Показатели эффективности деятельности*	*Количество баллов*
1.1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно- бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Качественноепроведение инвентаризации материальных ценностей образовательного учреждения	5 баллов
		Отсутствие предписаний надзорных органов или устранения предписаний в установленные сроки	3 балла
		Материально-техническая, ресурсная обеспеченность УВП	2 балла
1.2.	Эффективность финансово-хозяйственной деятельности	Своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	5 баллов
		Обеспечение сохранности имущества образовательного учреждения в соответствии с нормативными сроками его эксплуатации	2 балла
		Оперативность и качество выполнения поручений и производственных заданий. Инициатива, творчество, самостоятельный подход при выполнении работы в интересах развития образовательного учреждения.	2 балла
1.3.	Управленческая культура	Качественная подготовка локальных, нормативных актов образовательного учреждения, исходящей документации, отчетной документации	3 балла
		Обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе, высокий уровень работы технического персонала.	1 балл .
1.4.	Прочие		До 20 баллов

19.11. Критерии оценки эффективности труда специалиста по охране труда.

№	*Направления деятельности*	*Показатели эффективности деятельности*	*Количество баллов*
1.1.	Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	Качественный контроль за соблюдением в образовательном учреждении правовых актов по охране труда	2 балла
		Отсутствие производственных травм	1 балл
		Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	5 баллов
1.2.		Оперативность и качество выполнения	2 балла

	Исполнительская дисциплина	поручений и производственных заданий. Инициатива, творчество, самостоятельный подход при выполнении работы по охране труда и безопасности образовательного процесса	
		Качественная подготовка локальных, нормативных актов образовательного учреждения, исходящей документации, отчетной документации по охране труда	2 балла
1.3.	Прочие		до 10 баллов

19.11. Критерии оценки эффективности труда секретаря учебной части, делопроизводителя.

№	*Направления деятельности*	*Показатели эффективности деятельности*	*Количество баллов*
1.1.	Ведение документации учреждения	Своевременная и качественная обработка и предоставление информации	2 балла
		Своевременная и качественная подготовка локальных нормативных актов и документов образовательного учреждения	2 балла
		Строгое соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников (учащихся).	5 баллов
		Качественно выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных	3 балла
		Высокий уровень ведения документального обеспечения кадровой деятельности школы и учета часов учебной работы	1 балл
1.2.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие возврата документов на доработку. Качественное ведение документации, номенклатуры дел.	1 балл
1.3.	Прочие		до 10 баллов

19.13. Критерии оценки эффективности труда техника - программиста.

№	*Направления деятельности*	*Показатели эффективности деятельности*	*Количество баллов*
1.1.	Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения	Поддержка в работоспособном состоянии аппаратно-программного обеспечения образовательного процесса	5 балла
		Модернизация компьютерной техники, периферийных устройств, локальной сети образовательного учреждения	3 балла
		Качественная организация профилактических осмотров, технический ремонт материально – технического обеспечения образовательного процесса	2 баллов
		Высокая организация отбора, установки необходимого программного обеспечения	5 балла
1.2.	Исполнительская дисциплина	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	1 балл
1.3.	Прочие		до 10 баллов

19.14. Критерии оценки эффективности труда специалиста по закупкам.

№	*Направления деятельности*	*Показатели эффективности деятельности*	*Количество баллов*

1.1.	Обеспечение закупок, экспертиза результатов закупок, приемка товаров	Своевременное и качественное составление документации и предоставление отчетности позакупкам	5 балла
		Своевременное составление планов и обоснований закупок, качественная подготовка изменений в план закупок, план-график закупок, своевременная подготовка заявочной документации	3 балла
		Проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	2 баллов
1.2.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	1 балл
		Своевременное выполнение поручений и заданий	1 балл
1.3.	Прочие		до 10 баллов

19.15. Критерии оценки эффективности труда педагога дополнительного образования

№ п/п	*Критерии*	*Показатели критериев*	*Количество баллов по каждому показателю критерия*
1.1.	Внедрение современных образовательных технологий	Высокие показатели учащихся по результатам конкурсных проектов, Интернет-конкурсах в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др.	4 балла – всероссийский уровень 3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ
1.2.	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	Достижения учащихся на интеллектуальных олимпиадах, конкурсах	2 балла – всероссийский и региональный уровень; 1 балл - муниципальный уровень
		Достижения учащихся на смотрах, спортивных соревнованиях, творческих конкурсах.	2 балла – всероссийский и региональный уровень; 1 балл - муниципальный уровень
		Качественное проведение предметных недель, конкурсов	от 1 до 5 баллов – основная школа от 1 до 3 баллов – начальная школа Примечание: *- в зависимости от качества проведения, наличие плана и анализа
		Достижения учащихся в научно-практических конференциях	3 балла – школьный уровень 4 балла – районный уровень 5 баллов – региональный уровень 6 баллов – всероссийский уровень Примечание: *- за каждый результативный факт
1.3.	Результативность внеурочной деятельности в рамках программы воспитания	Участие и коллективные достижения учащихся в социально-значимых проектах, акциях и др.	5 баллов – международный и всероссийский уровень 4 балла – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. *- за каждый результативный факт
		Качественная организация и проведение совместных праздников (с родителями, общественностью, учащимися из других школ, классов и т.д.)	4 балла
		Качественная и результативная подготовка к общешкольным мероприятиям	от 0 до 2 баллов
		Качественная организация	1 балл *за каждую экскурсию (в

		экскурсий в рамках плана воспитательной работы с класса	пределах населенного пункта)
		Результативность в проведении индивидуальной работы с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации, а также с детьми из социально неблагополучных семей и детьми «Группы риска»	2 балла
1.4.	Профессиональные достижения педагогов	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	5 баллов – всероссийский уровень, региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ
		Результативное зафиксированное участие в семинарах и конференциях, на заседаниях МО, педагогических чтениях, организации выставок.	3 балла – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ
		Результативное зафиксированное выступление с сообщениями, докладами на педагогических советах, результативное зафиксированное участие в творческих группах, родительских собраниях	1 балл
		Зафиксированная демонстрация открытых уроков, внеклассного мероприятия по предмету	5 баллов – муниципальный уровень 4 балла – уровень ОУ
		Результативное зафиксированное участие педагога в Интернет-олимпиадах	1 балл
1.5.	Личный достижения педагога, повышающие авторитет и имидж ОУ у учащихся, родителей, общественности.	Зафиксированное участие в мероприятиях разного уровня	3 балла – региональный уровень 2 балл – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ Примечание: *- за каждый результативный факт
1.6.	Исполнительская дисциплина	Своевременное заполнение и сдача документации	1 балл – за своевременное *критерий оценивается по итогам четверти
1.7.	Прочие		До 25 баллов

19.16. Критерии оценки эффективности труда, обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, уборщик территории, рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования, сторож, гардеробщик).

№	*Направления деятельности*	*Показатели эффективности деятельности*	*Количество баллов*
1.1.	Соблюдение санитарно-гигиенических	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок	5 балла
		Своевременная оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	3 балла

	норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества. Качественное обеспечение сохранности имущества и содержание в образцовом порядке во вверенном помещении.	2 баллов
		Обеспечение сохранности личных вещей учащихся и сотрудников	1 балл
		Отсутствие замечаний по оперативности. Оперативное выполнение заявок по исправлению технических неполадок, отсутствие устных замечаний и докладных записок, неисполненных заявок по журналу заявок.	5 баллов
1.2.	Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных средств. Без влияния на качество выполняемых работ.	2 балла
1.3.	Прочие		до 10 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работнико (воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопе дошкольные группы

№ п/п	*Критерии оценки деятельности*	*Баллы*
1.	Работа без больничных листов	5 баллов
2.	Участие педагогов в профессиональных конкурсах разного уровня: Внутрисадовый Районный Областной	 2 баллов 5 баллов 10 баллов
3/	Подготовка и участие детей в творческих конкурсах: Внутрисадовый Районный областной	 2 балл 5 баллов 10 баллов
4.	Работа с сайтом, на образовательном форуме. Привлечение родителей к работе интернет-форума.	2 балла
5.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта; участие в педагоги-ческих конференциях разного уровня	5 баллов
6.	Участие в подготовке и проведении конкурсных культурно-массовых и спортивных мероприятий районного уровня	5 баллов
7.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	2 балла
8.	Наличие авторских публикаций на сайтах, в периодических изданиях, сборниках различного уровня	2 балла
9.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	5 баллов
10.	Участие в разработке локальных актов учреждения (образовательной программы, положений и т.д.)	5 баллов
11.	Положительная динамика по посещаемости детей в группе	2 балла
12.	Отсутствие задолженности родительской платы в группе	2 балла
13.	Руководство кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	10 баллов

14.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления (работа в комиссиях, творческой группе и т.д.).	5 баллов
15.	Подготовка ОУ к началу нового учебного года	5 баллов
16.	Активное участие в общественных мероприятиях (выполнение работ по благоустройству и озеленению территории, субботниках, ремонте и пр.).	10 баллов
17.	Участие в ролях на детских праздниках	5 баллов
18.	Изготовление атрибутов, костюмов для театрализованной деятельности; помощь в оформлении музыкального зала к утренникам	1-5 баллов
19.	Ответственный за организацию работы методического кабинета	5 баллов
20.	Работа с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами	2 балла
21.	Работа за медсестру	2 балла

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по ВМР (дошкольные группы)

№ п/п	*Критерии оценки деятельности*	*Баллы*
1.	Работа без больничных листов	5 баллов
2.	Организация педагогических кадров для участия в профессиональных конкурсах разного уровня: Внутрисадовый Районный областной	5 баллов 10 баллов 10 баллов
3.	Организация, подготовка и участие детей в творческих конкурсах: Внутрисадовый Районный областной	5 баллов 10 баллов 10 баллов
4.	Работа с сайтом, на образовательном форуме. Привлечение родителей к работе интернет-форума.	5 баллов
5.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта педагогов; участие в педагогических конференциях разного уровня	5 баллов
6.	Организация, подготовка и проведение конкурсных культурно-массовых и спортивных мероприятий районного уровня, личное участие	10 баллов
7.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	5 баллов
8.	Наличие авторских публикаций на сайтах, в периодических изданиях, сборниках различного уровня	5 баллов
9.	Ведение общественной работы. участие в работе органов самоуправления (работа в комиссиях, творческой группе и т.д.).	5 баллов
10.	Подготовка ОУ к началу нового учебного года	10 баллов
11.	Активное участие в общественных мероприятиях (выполнение работ по благоустройству и озеленению территории, субботниках, ремонте и пр.).	10 баллов
12.	Участие в ролях на детских праздниках	5 баллов
13.	Изготовление атрибутов, костюмов для театрализованной деятельности; помощь в оформлении музыкального зала к утренникам	5 баллов
14.	Ведение табеля учета рабочего времени	5 баллов

15.	Организация работы художественных экспозиций (мини-музеев) по ознакомлению детей с Уралом	5 баллов
16.	Отсутствие замечаний по результатам проверок	5 баллов
17.	Ответственный за охрану труда	10 баллов
18.	Ведение делопроизводства (личные дела детей, приказы по основной деятельности, логопункту)	5 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего хозяйством (дошкольные группы)

№ п/п	*Критерии оценки деятельности*	*Баллы*
1.	Работа без больничных листов	5 баллов
2.	Разъездной характер работы	5 баллов
3.	Участие в подготовке и проведении конкурсных культурно-массовых и спортивных мероприятий районного уровня	10 баллов
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	2 балла
5.	Работа с моющими средствами, приготовление мыльно-содового раствора	5 баллов
6.	Участие в ролях на детских праздниках	5 баллов
7.	Забор анализов по производственному контролю СЭС	5 баллов
8.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления (работа в комиссиях)	5 баллов
9.	Подготовка ОУ к началу нового учебного года	10 баллов
10.	Активное участие в общественных мероприятиях (выполнение работ по благоустройству и озеленению территории, субботниках, ремонте и пр.).	10 баллов
11.	Изготовление атрибутов, костюмов для театрализованной деятельности; помощь в оформлении музыкальн. зала к утренникам	1- 5 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности младшего воспитателя

(дошкольные группы)

№ п/п	*Критерии оценки деятельности*	*Баллы*
1.	Работа без больничных листов	5 баллов
2	Участие в подготовке и проведении конкурсных культурно-массовых и спортивных мероприятий районного уровня	10 баллов
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	5 баллов
4.	Участие в ролях на детских праздниках	5 баллов
5.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления (работа в комиссиях)	5 баллов
6.	Подготовка ОУ к началу нового уч.года	10 баллов
7.	Активное участие в общественных мероприятиях (выполнение работ по благоустройству и озеленению территории, субботниках, ремонте и пр.).	10 баллов

8.	Изготовление атрибутов, костюмов для театрализованной деятельности; помощь в оформлении музыкального зала к утренникам и УЧАСТИЕ В РОЛЯХ	5 баллов
9.	Работа с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами	5 баллов
10.	Отсутствие замечаний по чистоте	5 балов
11.	Работа в ясельной или подгот. группах	2балла
12.	Работа с моющими и дез.средствами	5 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности кладовщика

(дошкольные группы)

№ п/п	*Критерии оценки деятельности*	*Баллы*
1.	Работа без больничных листов	5 баллов
2.	Разъездной характер работы	5 баллов
3.	Участие в подготовке и проведении конкурсных культурно-массовых и спортивных мероприятий районного уровня	10 баллов
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	2 балла
5.	Работа с моющими средствами, приготовление мыльно-содового раствора	5 баллов
6.	Участие в ролях на детских праздниках	5 баллов
7.	Забор анализов по производственному контролю СЭС	5 баллов
8.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления (работа в комиссиях)	10 баллов
9.	Подготовка ОУ к началу нового учебного года	10 баллов
10.	Активное участие в общественных мероприятиях (выполнение работ по благоустройству и озеленению территории, субботниках, ремонте и пр.).	1- 5 баллов
11.	Изготовление атрибутов, костюмов для театрализованной деятельности; помощь в оформлении музыкальн. зала к утренникам	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара

(дошкольные группы)

№ п/п	*Критерии оценки деятельности*	*Баллы*
1.	Работа без больничных листов	5 баллов
2.	Участие в подготовке и проведении конкурсных культурно-массовых и спортивных мероприятий районного уровня	10 баллов
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	5 баллов
4.	Взятие суточных проб	2- 5 бал.
5.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления (работа в комиссиях), заполнение журналов.	5 баллов
6.	Подготовка ОУ к началу нового учебного года	10 баллов
7.	Активное участие в общественных мероприятиях (выполнение работ	10 баллов

	по благоустройству и озеленению территории, субботниках, ремонте и пр.).	
8.	Изготовление атрибутов, костюмов для театрализованной дея-сти; помощь в оформлении муз. зала к утренникам и участие в ролях на детских праздниках	5 баллов
9.	Отсутствие замечаний по результатам проверок органов Роспотребнадзора	5 баллов
10.	Работа с моющим и дез. средствами	5 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности кухонного работника
(дошкольные группы)

№ п/п	*Критерии оценки деятельности*	*Баллы*
1.	Работа без больничных листов	5 баллов
2.	Участие в подготовке и проведении конкурсных культурно-массовых и спортивных мероприятий районного уровня	10 баллов
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	5 баллов
4.	Участие в ролях на детских праздниках	5 баллов
5.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления (работа в комиссиях)	5 баллов
6.	Подготовка ОУ к началу нового учебного года	10 баллов
7.	Активное участие в общественных мероприятиях (выполнение работ по благоустройству и озеленению территории, субботниках, ремонте и пр.).	10 баллов
8.	Изготовление атрибутов, костюмов для театрализованной деятельности; помощь в оформлении муз. зала к утренникам	5 баллов
9.	Отсутствие замечаний по результатам проверок органов Роспотребнадзора	5 баллов
10.	Работа с моющим и дез.срдствами	5 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа
(дошкольные группы)

№ п/п	*Критерии оценки деятельности*	*Баллы*
1.	Работа без больничных листов	5 баллов
2.	Участие в подготовке и проведении конкурсных культурно-массовых и спортивных мероприятий районного уровня	10 баллов
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	5 баллов
4.	Участие в ролях на детских праздниках	5 баллов
5.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления (работа в комиссиях)	5 баллов
6.	Подготовка к приемке ОУ к началу нового учебного года	10 баллов
7.	Активное участие в общественных мероприятиях (выполнение работ по благоустройству территории, субботниках, ремонте и пр.).	10 баллов
8.	Изготовление атрибутов, костюмов для театрализованной деятельности; помощь в оформлении музыкального зала к утренникам	5 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика территории (дошкольные группы)

№ п/п	*Критерии оценки деятельности*	*Баллы*
1.	Работа без больничных листов	5 баллов
2.	Участие в подготовке и проведении конкурсных культурно-массовых и спортивных мероприятий районного уровня	До 10 баллов
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	До 5 баллов
4.	Участие в ролях на детских праздниках	До 5 баллов
5.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления (работа в комиссиях)	До 5 баллов
6.	Подготовка к приемке ОУ к началу нового учебного года	До 10 баллов
7.	Активное участие в общественных мероприятиях (выполнение работ по благоустройству территории, субботниках, ремонте и пр.).	До 10 баллов
8.	Изготовление атрибутов, костюмов для театрализованной деятельности; помощь в оформлении музыкального зала к утренникам	До 5 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности машиниста по стирке и ремонту спецодежды

(дошкольные группы)

№ п/п	*Критерии оценки деятельности*	*Баллы*
1.	Работа без больничных листов	5 баллов
2.	Участие в подготовке и проведении конкурсных культурно-массовых и спортивных мероприятий районного уровня	До 10 баллов
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	До 5 баллов
4.	Участие в ролях на детских праздниках	До 5 баллов
5.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления (работа в комиссиях)	До 5 баллов
6.	Подготовка к приемке ОУ к началу нового учебного года	До 10 баллов
7.	Активное участие в общественных мероприятиях (выполнение работ по благоустройству территории, субботниках, ремонте и пр.).	До 10 баллов
8.	Изготовление атрибутов, костюмов для театрализованной деятельности; помощь в оформлении музыкального зала к утренникам	До 5 баллов
9.	Помощь в одевании детей ясельной группы на прогулку	До 5 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по ремонту и обслуживанию здания (дошкольные группы)

№ п/п	*Критерии оценки деятельности*	*Баллы*
1.	Работа без больничных листов	5 баллов
2.	Участие в подготовке и проведении конкурсных культурно-массовых и спортивных мероприятий районного уровня	До 10 баллов
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	До 5 баллов

4.	Участие в ролях на детских праздниках	До 5 баллов
5.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления (работа в комиссиях)	До 5 баллов
6.	Подготовка к приемке ОУ к началу нового учебного года	До 10 баллов
7.	Активное участие в общественных мероприятиях (выполнение работ по благоустройству территории, субботниках, ремонте и пр.).	До 10 баллов
8.	Изготовление атрибутов, костюмов для театрализованной деятельности; помощь в оформлении музыкального зала к утренникам	До 5 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности электрика

№ п/п	*Критерии оценки деятельности*	*Баллы*
1.	Работа без больничных листов	5 баллов
2.	Участие в подготовке и проведении конкурсных культурно-массовых спортивных мероприятий районного уровня	До 10 баллов
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	До 5 баллов
4.	Участие в ролях на детских праздниках	До 5 баллов
5.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления (работа в комиссиях)	До 5 баллов
6.	Подготовка к приемке ОУ к началу нового учебного года	До 10 баллов
7.	Активное участие в общественных мероприятиях (выполнение работ по благоустройству территории, субботниках, ремонте и пр.).	До 10 баллов
8.	Изготовление атрибутов, костюмов для театрализованной деятельности; помощь в оформлении музыкального зала к утренникам	До 5 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщик служебных помещений (дошкольные группы)

№ п/п	*Критерии оценки деятельности*	*Баллы*
1.	Работа без больничных листов	5 баллов
2.	Участие в подготовке и проведении конкурсных культурно-массовых и спортивных мероприятий районного уровня	До 10 баллов
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	До 5 баллов
4.	Участие в ролях на детских праздниках	До 5 баллов
5.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления (работа в комиссиях)	До 5 баллов
6.	Подготовка к приемке ОУ к началу нового учебного года	До 10 баллов
7.	Активное участие в общественных мероприятиях (выполнение работ по благоустройству территории, субботниках, ремонте и пр.).	До 10 баллов
8.	Изготовление атрибутов, костюмов для театрализованной деятельности; помощь в оформлении музыкального зала к утренникам	До 5 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности калькулятора

(дошкольные группы)

№ п/п	*Критерии оценки деятельности*	*Баллы*
1.	Работа без больничных листов	5 баллов
2.	Участие в подготовке и проведении конкурсных культурно-массовых и спортивных мероприятий районного уровня	До 10 баллов
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	До 5 баллов
4.	Участие в ролях на детских праздниках	До 5 баллов
5.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления (работа в комиссиях)	До 5 баллов
6.	Подготовка к приемке ОУ к началу нового учебного года	До 10 баллов
7.	Активное участие в общественных мероприятиях (выполнение работ по благоустройству территории, субботниках, ремонте и пр.).	До 10 баллов
8.	Изготовление атрибутов, костюмов для театрализованной деятельности; помощь в оформлении музыкального зала к утренникам	До 5 баллов
9.	Разработка и коррекция 10дневного меню	До 10 бал

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
основная общеобразовательная школа № 6 г. Нижние Серги

Согласовано
Председатель профкома
_____ А.Н. Валикаева
«09» 01 2024 г.

Утверждаю
Директор МКОУ ООШ № 6
г. Нижние Серги
_____И.С. Бирбасова
приказ от «09» 01 2024г. № 11-од

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах компенсационного характера работникам МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги

1. Общие положения.

1.1.Настоящее положение о выплатах компенсационного характера работникам МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании решения Думы Нижнесергинского муниципального района от 27.04.2023 г. № 61 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Нижнесергинского муниципального района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Нижнесергинского муниципального района», приказа Управления образования администрации Нижнесергинского муниципального района от 27.12.2016 № 190-од «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Нижнесергинского муниципального района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района», Устава МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги

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

1.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

1.4. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

– выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

2. Условия, размеры, порядок осуществления компенсационных выплат.

2. Всем работникам образовательной организации выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 « О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР» в размере 15 % к должностному окладу, ставке заработной платы.

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

2.1.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации).

Повышение заработной платы за работу во вредных и (или) опасных условиях труда должно производиться по результатам специальной оценки условий труда.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 и 4 степени либо опасным условиям труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляется 7 календарных дней на основании коллективного договора.

2.1.2. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается компенсационная выплата — до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер определяется локальным актом образовательной организации в зависимости от вида факторов рабочей среды, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в том числе и тяжелых форм.

2.2. Размеры компенсационных выплат за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются с следующих размерах:

2.2.1. 15 процентов — за работу в образовательной организации, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты у окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяется руководителем образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, от категории обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (глухие, слабослышащие, позднооглохшие, слепые, слабовидящие, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с расстойствами аутистического спектра, легкой, умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями) по согласованию с выборным органом первичной

профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников;

2.2.2. 20 процентов — за работу в образовательной организации для детей, нуждающихся в длительном лечении.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками), нуждающимися в длительном лечении, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников;

2.2.3. 20 процентов — педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей — инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации, за исключением образовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, образовательных организаций для детей, нуждающихся в длительном лечении, муниципальных центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи и образовательных организаций, оказывающих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям;

2.2.4. 20 процентов — за работу учителям — логопедам, учителям — дефектологам.

2.3. Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику образовательной организации при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени (при наличии свободной ставки). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы — не более 50% должностного оклада.

2.4. Компенсационная выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливают по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы — не более 50 процентов должностного оклада.

2.5. Компенсационная выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором — не более 50 % от должностного оклада.

2.6. В случаях когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

2.7. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.8. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.9. Размеры компенсационных доплат за дополнительный объем работ в образовательной организации:

2.9.1. за классное руководство — 100 рублей за каждого обучающегося класса;

2.9.2. за классное руководство в классе (классах), а также в классе — комплекте, который принимается за один класс (далее — класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы — в размере 5000 рублей;

2.9.3. за проверку письменных работ устанавливается при выполнении педагогическими работниками следующих условий: наличие необходимого комплекта тетрадей по каждому классу, выполнение всех рекомендаций по оформлению и проверке тетрадей, своевременная, систематическая и качественная проверка всех видов письменных работ, организация хранения тетрадей для контрольных работ и практических работ:

2.9.3.1. за проверку тетрадей: в начальных классах, русскому языку, математике (алгебра, геометрия), литературе, родному языку, родной литературе:

- при наличии свыше 15 человек в классе — 15 % от учебной нагрузки;
- при количестве человек в классе от 11 до 14 — 10% от учебной нагрузки;
- при количестве человек в классе до 10 — 5% от учебной нагрузки;

2.9.3.2. за проверку тетрадей по остальным предметам (история, география, иностранный язык, физика, химия, биология, обществознание):

- при наличии свыше 15 человек в классе — 10 % от учебной нагрузки;
- при количестве человек в классе от 11 до 14 — 5% от учебной нагрузки;
- при количестве человек в классе до 10 — 2,5% от учебной нагрузки;

Доплата за проверку тетрадей обучающихся, проходящих обучение на дому, не устанавливается.

2.9.4. за заведование кабинетами общеобразовательной организации, дополнительного образования, группами дошкольного образования, мастерскими, спортивным залом, лабораторными (при наличии ответственного) — 500 рублей.

Доплаты за заведование кабинетами, группами производятся при обеспечении сохранности имущества, выполнении всех инструкций по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности, правильного использования и хранения учебно — наглядных пособий, технических средств обучения;

2.9.5. за руководство методическими объединениями (ежеквартально):

2.9.5.1. на уровне образовательной организации (школьные методические объединения) — 500 рублей;

2.9.5.2. на уровне Нижнесергинского муниципального района (районные методические объединения) — 1000 рублей;

2.9.6. за выполнение функций председателей профсоюзной организации

Количество членов Профсоюза, %				
Количество работников в ОУ, чел	91-100%	70-90%	50-69%	20-49%
До 20	2000 руб.	1500 руб.	1000 руб.	500 руб.
От 21 до 50	2500 руб.	2000 руб.	1500 руб.	1000 руб.
От 51 до 100	3500 руб.	3000 руб.	2500 руб.	2000 руб.
Свыше 100	4000 руб.	3500 руб.	3000 руб.	2500 руб.

2.9.7. за выполнение функций уполномоченного (доверенного) по охране труда

Количество работников в ОУ, чел.	Базовый размер доплаты уполномоченному по охране труда
До 20	1000 руб.
От 21 до 50	1500 руб.
От 51 до 100	2000 руб.
Свыше 100	2500 руб.

2.9.8. за работу «Школы будущего первоклассника» - определяется по формуле **Кд=РмРДОП/18*Кч рублей**, где

Кд — компенсационная доплата

РмРДОП — размер рекомендуемого должностного оклада педагога в соответствии с решением Думы Нижнесергинского муниципального района от 27.04.2023 г. № 61 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Нижнесергинского муниципального района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района» (доплата устанавливается за час внеурочной деятельности),

18 — норма часов учебно-преподавательской работы в неделю за ставку заработной платы,

Кч — количество часов внеурочной деятельности;

2.9.9. за ведение официального сайта образовательной организации — 10% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

2.9.10. ответственному за ведение информационных баз данных в образовательной организации (Комплексная автоматизированная информационная система (КАИС), региональная база данных (РБД), региональная база данных олимпиад (РБДО), bus.govи иные базы данных) — 10% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

2.9.11. оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) — 10 % от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

2.9.12. за организацию питания в образовательной организации (при назначении ответственного) — 10% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

2.9.13. за организацию комплексной безопасности в образовательной организации (антитеррористическая безопасность, ГО и ЧС, безопасность дорожного движения, пожарная безопасность и пр. - при отсутствии штатного сотрудника) — 10% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

2.9.14. за выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы) — 10% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

2.9.15. за проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации — 10% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

2.9.16. за проведение неаудиторной работы (неаудиторная занятость): подготовка обучающихся к олимпиадам, ОГЭ, конференциям, смотрам, конкурсам, соревнованиям, методическая работа и иные формы работы с обучающимися и (или) из родителями (законными представителями) — 10% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

2.9.17. за двухсменный характер работы — 10% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

2.9.18. за проведение лабораторных работ — 5 % от учебной нагрузки;

2.9.19. за работу в период оздоровительной кампании в лагерях дневного пребывания:

- весенне-осенний период — 20% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

- летний период — 30% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

2.9.20. за работу в должности начальника лагеря дневного пребывания:

- весенне — осенний период — 30% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

- летний период — 40% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

2.9.21. за работу с библиотечным фондом (май, сентябрь) — 10 % от минимального размера оплаты труда в Свердловской области (при назначении ответственного);

2.9.22. за оформление и благоустройство участков образовательной организации: побелка деревьев, оформление клумб, стрижка газонов и кустарников, устройство опор для растений, цветников, корчевка сухостойных деревьев, пней и другое (с апреля по октябрь) — 30% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

2.9.23. за покраску, ремонт игрового, спортивного уличного оборудования — 30% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

2.9.24. за индивидуальную работу с детьми в период адаптации в группах дошкольного образования — 20% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

2.9.25. за непосредственное участие младших воспитателей, помощников воспитателей в различных мероприятиях с детьми — 20% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

2.9.26. за ведение табеля посещаемости детей в группах дошкольного образования — 10% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

2.9.27. за организацию работы дошкольной группы, планирование ее деятельности и отчетность — 10% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

2.9.28. за выполнение функций контрактного управляющего (при отсутствии в штате организации специалиста по закупкам) — 30% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

2.9.29. за организацию методической работы в Модельном центре дополнительного образования — 30% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

2.9.30. за строительство снежных городков, оформление зимних участков (декабрь, январь) — 20% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

2.9.31. за уборку веранд — 10% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

2.9.32. за оказание помощи в одевании детей групп раннего младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке:

- в весенний, осенний, зимний период — 30% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

- в летний период — 10% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

2.9.33. за обработку персональных данных — 20% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

2.9.34. за ведение личных дел воспитанников, обучающихся — 30% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области (при назначении ответственного);

2.9.35. за организацию службы медиации (примирения):

- координатор службы медиации (примирения) — 20% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области(при назначении ответственного);

- специалист службы медиации (примирения) — 10% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области.

Доплата по данному подпункту осуществляется, если в образовательной организации создана Служба школьной медиации.

2.9.36. за ежедневную уборку складских помещений, дезинфицирующую обработку стеллажей, холодильного, весового оборудования и тары для хранения продуктов питания (два раза в день) — 30% от рекомендуемого должностного оклада;

2.9.37. за ежедневную санитарную обработку и дезинфекцию технологического оборудования прачечной (согласно СанПин) — 30% от рекомендуемого должностного оклада;

2.9.38. за работу с архивом образовательной организации — 10% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

2.9.39. за работу председателя психолого-педагогического консилиума образовательной организации — 20% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

2.9.40. за подготовку документов для психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК) — 10% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

2.9.41. за участие в качестве педагога при проведении допроса, очной ставки, опознания и проверки показаний с участием несовершеннолетнего потерпевшего или свидетеля в правоохранительных органах, суде — 20% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области.

2.10. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых муниципальной организацией услуг, муниципальная организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приложение № 3
к коллективному договору
на 2024-2026 гг.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Первичной профсоюзной организации
МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги
_____ А.Н. Валикаева
«09» января 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги
_____ И.С. Бирбасова
«09» января 2024 г.
(приказ директора МКОУ ООШ № 6
г. Нижние Серги от 09.01.2024г. № 11-од)

ПОРЯДОК

привлечения работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, организуемых при МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги в каникулярное время и установления им доплаты за работу в лагере

1. Для работы в лагере с дневным пребыванием детей, организуемом при МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги в каникулярный период (далее – лагерь), привлекаются работники, работающие в МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги (далее – работники) на условиях, согласованных сторонами трудового договора.

2. Педагогические работники осуществляют образовательную и воспитательную деятельность, организуют и проводят мероприятия согласно плану работы лагеря.

3. Рабочее время педагогических работников, привлекаемых для работы в лагере, регулируется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Педагогические работники, привлекаемые для работы в лагере, осуществляют работу в лагере в пределах своего рабочего времени, педагогической нагрузки (учебной) нагрузки, установленной до начала каникул.

В случае привлечения педагогического работника с его согласия к работе сверх указанного времени, дополнительная работа оплачивается пропорционально дополнительно отработанному времени.

4. За выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени по основной работе дополнительных обязанностей, связанных с работой в лагере, в том числе предусмотренных квалификационными характеристиками по иной должности (например, учителем – обязанностей воспитателя), педагогическим работникам устанавливается дополнительная оплата за счет средств соответствующего бюджета, выделяемых на организацию работы лагеря и (или) родительской платы за путевку.

5. Работники, которых предполагается привлечь к работе в лагере, должны быть уведомлены об этом не менее чем за 2 месяца до начала работы лагеря.

6. С каждым работником лагеря заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором указываются дополнительные обязанности, возлагаемые на работника, их объем, срок выполнения, а также порядок и размер оплаты.

При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору работник должен быть ознакомлен с условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, касающимися его работы в лагере, а также со своими функциональными обязанностями.

7. В случае необходимости прохождения работником медицинского осмотра и вакцинации в связи с работой в лагере, медицинский осмотр и вакцинация производятся за счет средств работодателя.

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
основная общеобразовательная школа № 6 г. Нижние Серги

Приложение № 4
к коллективному договору
на 2024-2026 гг.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Первичной профсоюзной организации
МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги
_____ А.Н. Валикаева
«30» июля 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги
_____ И.С. Бирбасова
«30» июля 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по стимулированию работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Комиссия по стимулированию работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги (далее – комиссия по стимулированию, образовательная организация) создается в образовательной организации с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам образовательной организации (далее - работники) стимулирующих выплат.

1.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику приказом директора МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги на основании решения комиссии по стимулированию.

2. КОМПЕТЕНЦИЯ КОМИССИИ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ

2.1. В компетенцию комиссии по стимулированию входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику:

- стимулирующих выплат, устанавливаемых на определенный период времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет);
- премиальных выплат по итогам работы;
- единовременных премиальных выплат в соответствии с Положением об оплате труда.

3. ПРАВА КОМИССИИ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ

3.1. Комиссия по стимулированию вправе:

- принимать решения по каждому вопросу, входящему в ее компетенцию;
- запрашивать у работодателя материалы, необходимые для принятия премиальной комиссией объективного решения.

4. ФОРМИРОВАНИЕ, СОСТАВ КОМИССИИ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ

4.1. Комиссия по стимулированию создается на основании Положения о ней из равного числа представителей работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны.

4.2. Представители работодателя в комиссию по стимулированию назначаются

директором МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги.

4.3. Представители работников в комиссию по стимулированию делегируются профсоюзным комитетом.

4.4. Решение о создании комиссии по стимулированию, ее персональный состав оформляются приказом директора МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги.

4.5. Срок полномочий комиссии по стимулированию (не менее 1 года) определяется Положением о комиссии по стимулированию.

4.6. В случае увольнения из образовательной организации работника, являющегося членом комиссии по стимулированию, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования комиссии по стимулированию.

4.7. Комиссия по стимулированию избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

4.8. Директор МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги не может являться председателем комиссии по стимулированию.

5. ОСНОВАНИЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ КОМИССИЕЙ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ

5.1. При принятии решений комиссия по стимулированию руководствуется нормами действующего законодательства, настоящим Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников, в том числе локальными нормативными актами, устанавливающими и регулирующими системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (положение об оплате труда работников, положение о стимулировании работников, положение о премировании).

5.2. Комиссия по стимулированию принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей настоящим Положением и локальными нормативными актами, регулирующими систему стимулирования труда работников.

5.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ

6.1. Комиссия по стимулированию организует свою работу в форме заседаний.

6.2. Заседание комиссии по стимулированию правомочно при участии в нем более половины ее членов.

6.3. Заседание комиссии по стимулированию ведет председатель, а в его отсутствие - заместитель председателя.

6.4. Секретарь комиссии по стимулированию ведет протокол заседания комиссии по стимулированию и наряду с председателем несет ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания.

6.5. Решения комиссии по стимулированию принимаются простым большинством голосов членов комиссии по стимулированию, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) комиссия по стимулированию определяет самостоятельно.

6.6. Работодатель при проведении тарификации в начале учебного года представляет в комиссию по стимулированию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат, устанавливаемых на определенный период времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет).

Работодатель ежеквартально представляет в комиссию по стимулированию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат по итогам работы, другую необходимую для принятия решения информацию, документы, а также информацию о наличии средств фонда оплаты труда образовательной организации на стимулирующие выплаты работникам.

Работодатель вправе внести в комиссию по стимулированию свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.

6.7. Комиссия по стимулированию вправе затребовать от работодателя дополнительные документы и информацию, необходимые для принятия объективного решения.

6.8. Вопросы об установлении стимулирующих выплат должны быть рассмотрены комиссией по стимулированию в сроки, установленные положением об оплате труда, о стимулировании (премировании).

6.9. Решение комиссии по стимулированию оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии по стимулированию.

6.10. Проект приказа директора МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги об установлении работникам соответствующих стимулирующих выплат в размерах, определенных комиссией по стимулированию в протоколе в соответствии с Положением о премировании, после согласования с профсоюзным комитетом подписывается руководителем образовательной организации и является основанием для осуществления стимулирующих выплат работникам.

6.11. Работодатель создает необходимые условия для работы комиссии по стимулированию.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Работодатель не вправе принуждать членов комиссии по стимулированию к принятию определенных решений.

7.2. Члены комиссии по стимулированию не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии. За разглашение указанной информации члены комиссии по стимулированию несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
основная общеобразовательная школа № 6 г. Нижние Серги

Приложение № 4
к коллективному договору
на 2024-2026 гг.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Первичной профсоюзной организации
МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги
_____ А.Н. Валикаева
«30» июля 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги
_____ И.С. Бирбасова
«30» июля 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по стимулированию работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Комиссия по стимулированию работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги (далее – комиссия по стимулированию, образовательная организация) создается в образовательной организации с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам образовательной организации (далее - работники) стимулирующих выплат.

1.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику приказом директора МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги на основании решения комиссии по стимулированию.

2. КОМПЕТЕНЦИЯ КОМИССИИ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ

2.1. В компетенцию комиссии по стимулированию входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику:

- стимулирующих выплат, устанавливаемых на определенный период времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет);
- премиальных выплат по итогам работы;
- единовременных премиальных выплат в соответствии с Положением об оплате труда.

3. ПРАВА КОМИССИИ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ

3.1. Комиссия по стимулированию вправе:

- принимать решения по каждому вопросу, входящему в ее компетенцию;
- запрашивать у работодателя материалы, необходимые для принятия премиальной комиссией объективного решения.

4. ФОРМИРОВАНИЕ, СОСТАВ КОМИССИИ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ

4.1. Комиссия по стимулированию создается на основании Положения о ней из равного числа представителей работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны.

4.2. Представители работодателя в комиссию по стимулированию назначаются

директором МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги.

4.3. Представители работников в комиссию по стимулированию делегируются профсоюзным комитетом.

4.4. Решение о создании комиссии по стимулированию, ее персональный состав оформляются приказом директора МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги.

4.5. Срок полномочий комиссии по стимулированию (не менее 1 года) определяется Положением о комиссии по стимулированию.

4.6. В случае увольнения из образовательной организации работника, являющегося членом комиссии по стимулированию, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования комиссии по стимулированию.

4.7. Комиссия по стимулированию избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

4.8. Директор МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги не может являться председателем комиссии по стимулированию.

5. ОСНОВАНИЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ КОМИССИЕЙ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ

5.1. При принятии решений комиссия по стимулированию руководствуется нормами действующего законодательства, настоящим Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников, в том числе локальными нормативными актами, устанавливающими и регулирующими системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (положение об оплате труда работников, положение о стимулировании работников, положение о премировании).

5.2. Комиссия по стимулированию принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей настоящим Положением и локальными нормативными актами, регулирующими систему стимулирования труда работников.

5.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ

6.1. Комиссия по стимулированию организует свою работу в форме заседаний.

6.2. Заседание комиссии по стимулированию правомочно при участии в нем более половины ее членов.

6.3. Заседание комиссии по стимулированию ведет председатель, а в его отсутствие - заместитель председателя.

6.4. Секретарь комиссии по стимулированию ведет протокол заседания комиссии по стимулированию и наряду с председателем несет ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания.

6.5. Решения комиссии по стимулированию принимаются простым большинством голосов членов комиссии по стимулированию, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) комиссия по стимулированию определяет самостоятельно.

6.6. Работодатель при проведении тарификации в начале учебного года представляет в комиссию по стимулированию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат, устанавливаемых на определенный период времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет).

Работодатель ежеквартально представляет в комиссию по стимулированию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат по итогам работы, другую необходимую для принятия решения информацию, документы, а также информацию о наличии средств фонда оплаты труда образовательной организации на стимулирующие выплаты работникам.

Работодатель вправе внести в комиссию по стимулированию свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.

6.7. Комиссия по стимулированию вправе затребовать от работодателя дополнительные документы и информацию, необходимые для принятия объективного решения.

6.8. Вопросы об установлении стимулирующих выплат должны быть рассмотрены комиссией по стимулированию в сроки, установленные положением об оплате труда, о стимулировании (премировании).

6.9. Решение комиссии по стимулированию оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии по стимулированию.

6.10. Проект приказа директора МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги об установлении работникам соответствующих стимулирующих выплат в размерах, определенных комиссией по стимулированию в протоколе в соответствии с Положением о премировании, после согласования с профсоюзным комитетом подписывается руководителем образовательной организации и является основанием для осуществления стимулирующих выплат работникам.

6.11. Работодатель создает необходимые условия для работы комиссии по стимулированию.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Работодатель не вправе принуждать членов комиссии по стимулированию к принятию определенных решений.

7.2. Члены комиссии по стимулированию не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии. За разглашение указанной информации члены комиссии по стимулированию несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение № 5
к коллективному договору
на 2024-2026 гг.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Первичной профсоюзной организации
МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги
_____ А.Н. Валикаева
«09» января 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги
_____ И.С. Бирбасова
«09» января 2024 г.
(приказ директора МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги от 09.01.2024г. № 11-од)

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения педагогической нагрузки педагогических работников в МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги на учебный год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке распределения педагогической нагрузки педагогических работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.2. Настоящее Положение утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, созданным в МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги или, при её отсутствии, с иным представительным органом работников.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работодателя и на всех работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, занимающих педагогические должности (далее – педагогические работники).

2. Комиссия по распределению педагогической нагрузки

2.1. Для распределения педагогической (учебной) нагрузки на новый учебный год в МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги создаётся комиссия по распределению педагогической нагрузки (далее – Комиссия).

2.2. Комиссия создаётся с целью:

- обеспечения объективного и справедливого распределения администрацией МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год;

- соблюдения установленного срока письменного предупреждения педагогических работников о возможном уменьшении или увеличении учебной нагрузки в новом учебном году в случае изменения количества классов (групп) или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

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

2.4. Директор МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги создает необходимые условия для работы Комиссии.

2.5. В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и установление объема учебной нагрузки на новый учебный год персонально каждому педагогическому работнику МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги.

2.6. Формирование, состав Комиссии:

2.6.1. Комиссия создается на основании настоящего Положения.

2.6.2. Комиссия формируется в составе председателя Комиссии, секретаря Комиссии и иных членов Комиссии.

2.6.3. В состав Комиссии входят представители работодателя, назначаемые директором МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, представители работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, делегируемые профсоюзным комитетом МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги (далее – профсоюзный комитет), представитель профсоюзного комитета.

2.6.4. Решение о создании Комиссии, ее персональный состав, сроки проведения комплектования, назначение председателя Комиссии и секретаря Комиссии оформляются приказом директора МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги.

2.6.5. Председателем Комиссии является директор МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, секретарем – один из членов Комиссии.

2.7. Порядок работы Комиссии:

2.7.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний, которые проходят в установленные работодателем сроки.

2.7.2. Процедура распределения учебной нагрузки может проводиться в несколько этапов (комплектование педагогических работников, работников, не прошедших комплектование в установленные сроки по уважительным причинам и т.д.).

2.7.3. Заседание Комиссии правомочно при участии в нем более половины членов Комиссии, председателя Комиссии и секретаря Комиссии, а также представителя профсоюзного комитета.

2.7.4. Заседание Комиссии ведет председатель Комиссии.

2.7.5. Секретарь Комиссии ведет протокол заседания Комиссии и наряду с председателем Комиссии несет ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.

2.7.6. Члены Комиссии обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию Комиссии по распределению педагогической нагрузки на новый учебный год.

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

2.7.8. Протоколы заседания Комиссии должны быть прошиты, страницы пронумерованы и скреплены печатью.

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

2.7.10. На основании решения Комиссии директор МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги издает приказ об установлении объема нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год и закреплении классов (групп), в которых будет проводиться изучение преподаваемых этими учителями предметов.

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

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

3.2. Распределение педагогической нагрузки педагогическим работникам и

установление им объема учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется с учетом решений методических объединений и личных заявлений педагогических работников на комплектование их на новый учебный год.

3.3. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

3.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги.

3.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги является местом основной работы, сохраняется, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп). Объем учебной нагрузки, как правило, не может быть менее чем на ставку заработной платы.

3.7. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год в первую очередь нагрузкой обеспечиваются педагогические работники, для которых МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги является основным местом работы. Оставшаяся учебная нагрузка выносится на вакансию или распределяется между совместителями.

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

3.9. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается на общих основаниях, а затем временно передается приказом директора МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения педагогического работника в соответствующем отпуске.

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

3.11. При возложении на педагогических работников, для которых МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинскими заключениями, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

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

3.13. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у педагогических работников выпускных классов могут быть обеспечены путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими педагогическими работниками предметов.

4. Заключительные положения

4.1. В случае если при распределении педагогической нагрузки были установлены основания для сокращения численности или штата работников, директор МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги сообщает в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Приложение № 6
к коллективному договору
на 2024-2026 гг.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Первичной профсоюзной организации
МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги
_____ А.Н. Валикаева
«09» января 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги
_____ И.С. Бирбасова
«09» января 2024 г.
(приказ директора МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги от 09.01.2024г. № 11-од)

Порядок
проведения аттестации работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги, по должностям которых в соответствии с действующим законодательством не предусмотрена обязательная аттестация на соответствие занимаемой должности

1. Общие положения

1.1. В соответствии с частью 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации порядок проведения аттестации на соответствие занимаемой должности устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Настоящий Порядок проведения аттестации на соответствие занимаемой должности работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги (далее – образовательная организация), по должностям которых в соответствии с действующим законодательством не предусмотрена обязательная аттестация на соответствие занимаемой должности, определяет правила, основные задачи и принципы проведения аттестации данной категории работников организации (далее – работники).

1.2. Настоящий Порядок применяется к работникам образовательной организации, замещающим должности, для которых установлены требования к квалификации, но не предусмотрена обязательная аттестация на соответствие занимаемой должности, в том числе в случаях, когда замещение должностей осуществляется по совместительству, а также путем совмещения должностей наряду с работой в той же образовательной организации, определенной трудовым договором.

1.3. Аттестация работников проводится в целях подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

1.4. Основными задачами проведения аттестации являются:

стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации работников, их профессионального и личностного роста;

определение необходимости повышения квалификации работников;

повышение эффективности и качества работы;

выявление перспектив использования потенциальных возможностей работников.

1.5. Основными принципами проведения аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

1.6. Аттестацию не проходят следующие работники:

а) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации,

в которой проводится аттестация;

б) беременные женщины;

в) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

г) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация работников, предусмотренных подпунктами «в» и «г» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация работников, предусмотренных подпунктом «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

2. Функции, полномочия, состав аттестационной комиссии

2.1. Аттестация работников в целях подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям проводится на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой образовательной организацией (далее – аттестационная комиссия).

2.2. Аттестационная комиссия создается распорядительным актом работодателя в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

2.3. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4. Аттестационная комиссия также дает рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» соответствующего раздела Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

3. Порядок аттестации

3.1. Аттестация работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет.

3.2. Аттестация работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.

3.3. Работодатель знакомит работников с распорядительным актом, содержащим список работников организации, подлежащих аттестации, график проведения аттестации, под роспись не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.

3.4. Для проведения аттестации на каждого работника работодатель вносит в аттестационную комиссию образовательной организации представление.

3.5. В представлении содержатся сведения о работнике:

а) фамилия, имя, отчество (при наличии);

б) наименование должности на дату проведения аттестации;

в) дата заключения по этой должности трудового договора;

г) уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;

д) информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю деятельности;

е) результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);

ж) мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых

качеств, результатов профессиональной деятельности работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

3.6. Работодатель знакомит работника с представлением под роспись не позднее чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением работник по желанию может представить в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации – с даты поступления на работу), а также сведения о прохождении им независимой оценки квалификации.

При отказе работника от ознакомления с представлением составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.

3.7. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии с участием работника.

Заседание аттестационной комиссии организации считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии образовательной организации.

В случае отсутствия работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии образовательной организации по уважительным причинам его аттестация переносится на другую дату и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под роспись не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

При неявке работника на заседание аттестационной комиссии образовательной организации без уважительной причины аттестационная комиссия организации проводит аттестацию в его отсутствие.

3.8. Аттестационная комиссия организации рассматривает представление работодателя, а также дополнительные сведения (в случае их представления работником).

3.9. По результатам аттестации работника аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

соответствует занимаемой должности (указывается должность работника);

не соответствует занимаемой должности (указывается должность работника).

3.10. Решение принимается аттестационной комиссией организации в отсутствие аттестуемого работника открытым голосованием большинством голосов членов аттестационной комиссии образовательной организации, присутствующих на заседании.

При прохождении аттестации работник, являющийся членом аттестационной комиссии образовательной организации, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

3.11. В случаях, когда не менее половины членов аттестационной комиссии образовательной организации, присутствующих на заседании, проголосовали за решение о соответствии работника занимаемой должности, работник признается соответствующим занимаемой должности.

3.12. Результаты аттестации работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии образовательной организации, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

3.13. Результаты аттестации работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Оформление результатов аттестации

4.1. Результаты аттестации работников заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, присутствовавшими на заседании, который хранится с представлениями, дополнительными сведениями, представленными самими работниками,

характеризующими их профессиональную деятельность (в случае их наличия), у работодателя.

4.2. На работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии образовательной организации составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого, наименовании его должности, дате заседания аттестационной комиссии образовательной организации, результатах голосования, о принятом аттестационной комиссией образовательной организации решении. Работодатель знакомит работника с выпиской из протокола под роспись в течение трех рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле работника.

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
основная общеобразовательная школа № 6 г. Нижние Серги

Приложение № 7
к коллективному договору
на 2024-2026 гг.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Первичной профсоюзной организации
МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги
_____ А.Н. Валикаева
«09» января 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги
_____ И.С. Бирбасова
«09» января 2024 г.
(приказ директора МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги от 09.01.2024г. № 12-од)

Положение
о классном руководстве

Настоящее Положение разработано на основе Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.02.2006 № 21 «Об утверждении методических рекомендаций об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками государственных общеобразовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных учреждений», Методическими рекомендациями органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 12.05.2020 № ВБ-1011/08 «О методических рекомендациях»).

1. Общие положения

1.1. Классное руководство – особый вид дополнительной педагогической деятельности, которую педагогический работник принимает на себя добровольно при условии дополнительной оплаты и внесения соответствующих сведений в трудовой договор.

1.2. Осуществление классного руководства в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении основная общеобразовательная школа № 6 г. Нижние Серги (далее – общеобразовательная организация) не связано с занимаемой педагогическим работником должностью и не входит в число его должностных обязанностей.

1.3. При осуществлении классного руководства воспитательные цели и задачи реализуются соответствующим педагогическим работником как в отношении каждого обучающегося класса (далее – обучающийся), так и в отношении класса как микросоциума в соответствии с рабочей программой воспитания и календарным планом воспитательной работы.

1.4. Педагогический работник, осуществляющий классное руководство, не является единственным субъектом воспитательной деятельности. Он на постоянной основе взаимодействует:

с семьями обучающихся;

с другими педагогическими работниками;

с медицинским работником общеобразовательной организации;
с социальными партнерами;
с администрацией общеобразовательной организации.

2. Функции педагогического работника, осуществляющего классное руководство

2.1. Педагогический работник, осуществляющий классное руководство:

проводит инструктажи обучающихся по технике безопасности, по правилам пожарной безопасности, дорожного движения, безопасного поведения на воде, безопасного поведения при проведении массовых мероприятий и т.д.;

проводит работу с обучающимися по формированию навыков безопасного поведения обучающихся в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть Интернет);

своевременно информирует руководителя о несчастных случаях с обучающимися и о ситуациях, угрожающих их жизни и здоровью;

осуществляет работу по профилактике употребления обучающимися табака, алкоголя, наркотических и психоактивных веществ;

организует работу по формированию навыков здорового образа жизни (необходимость регулярных занятий физкультурой и спортом, формирования правильных пищевых привычек);

организует охват обучающихся горячим питанием;

организует профориентационную деятельность обучающихся;

обеспечивает связь общеобразовательной организации с семьей, организует взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся в различных формах;

способствует своевременному выявлению обучающихся, имеющих проблемы в сфере межличностных отношений, в том числе с признаками девиантного и деструктивного поведения;

осуществляет контроль посещаемости обучающимися общеобразовательной организации, мероприятий, проводимых в соответствии с рабочей программой воспитания и календарным планом воспитательной работы;

осуществляет взаимодействие с педагогическими работниками и администрацией общеобразовательной организации для координации работы, направленной на личностное развитие обучающихся, обеспечение их успешной учебной деятельности;

проводит мониторинг успеваемости обучающихся, участвует в работе по корректировке индивидуальных образовательных траекторий, в том числе одаренных обучающихся, обучающихся, испытывающих трудности в освоении образовательной программы;

организует и координирует ученическое самоуправление в классе;

своевременно вносит необходимую информацию в электронный или бумажный вариант классного журнала и дневников обучающихся;

составляет план воспитательной работы класса в соответствии с локальными нормативными актами общеобразовательной организации;

обеспечивает защиту прав и интересов обучающихся в пределах выполняемых им функций;

проводит работу в целях профилактики нарушения обучающимися дисциплины и норм поведения;

ведет учет занятости обучающихся во внеклассной, внеурочной деятельности, в системе дополнительного образования;

в случае необходимости составляет характеристики на обучающихся, участвует в составлении социального паспорта класса.

3. Права педагогического работника, осуществляющего классное руководство

3.1. Педагогический работник, осуществляющий классное руководство, имеет право запрашивать у медицинских работников, закрепленных за общеобразовательной организацией, и родителей необходимую информацию о состоянии здоровья обучающихся.

3.2. Педагогический работник, осуществляющий классное руководство имеет право запрашивать у педагогических работников информацию об учебной деятельности и поведении обучающихся.

3.3. Педагогический работник, осуществляющий классное руководство имеет право при необходимости инициировать проведение педагогических консилиумов, «малых педсоветов», приглашать родителей (законных представителей) обучающихся для решения проблем в обучении и воспитании.

3.4. Педагогический работник, осуществляющий классное руководство имеет право повышать свою квалификацию в области педагогики и психологии, теории и методики воспитания, организации деятельности, связанной с классным руководством.

4. Ответственность педагогического работника, осуществляющего классное руководство

4.1. Педагогический работник, осуществляющий классное руководство, несет ответственность за обеспечение конфиденциальности персональных данных учащихся.

4.2. За невыполнение функций педагогический работник, осуществляющий классное руководство, может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (замечание, выговор) или отстранен от выполнения классного руководства.

5. Формы работы педагогического работника, осуществляющего классное руководство

5.1. В соответствии со своими функциями, с учетом рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы, педагогический работник, осуществляющий классное руководство, разрабатывает план воспитательной работы класса. Для реализации мероприятий плана педагогический работник, осуществляющий классное руководство, выбирает формы работы с учетом культурных, возрастных, гендерных и индивидуальных особенностей обучающихся:

коллективные: еженедельные тематические классные часы (в том числе с приглашением социальных партнеров), конкурсы, спектакли, концерты, слеты, соревнования, туристические походы, игры, флешмобы, экскурсии, ведение блога педагога в сети «Интернет»;

индивидуальные: изучение аккаунтов социальных сетей обучающихся, организация индивидуальных консультаций и психологической помощи обучающимся, их психолого-педагогического сопровождения, индивидуальные беседы, организация взаимодействия родителей (законных представителей) с социальным педагогом, психолого-педагогической службой общеобразовательной организации, посещение обучающихся на дому (ознакомительное, далее – при необходимости) с согласия проживающих в данном помещении на законных основаниях граждан (родителей (законных представителей) обучающихся) в соответствии со статьей 25 Конституции Российской Федерации;

групповые: организация работы творческих групп, детских объединений, волонтерских отрядов, медиасообществ и т. д.

5.2. План является основным документом педагогического работника, осуществляющего классное руководство, и разрабатывается в соответствии с локальными актами общеобразовательной организации.

6. Установление доплаты за осуществление классного руководства

6.1. За выполнение педагогическим работником с его согласия функций классного руководства педагогическому работнику устанавливается компенсационная доплата за увеличение объема работы.

6.2. В Положении о стимулирующих выплатах общеобразовательной организации могут быть предусмотрены показатели эффективности деятельности педагогического работника, осуществляющего классное руководство, за выполнение которых дополнительно к компенсационной доплате устанавливаются также стимулирующие выплаты.

6.3. Размеры доплаты педагогическим работникам за осуществление классного руководства и порядок ее установления определяются коллективным договором и (или) локальным нормативным актом общеобразовательной организации, утверждаемым руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в соответствии с рекомендациями регионального (муниципального) отраслевого соглашения.

6.4. При возложении на педагогического работника функций классного руководства, как правило, обеспечивается преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год.

6.5. Осуществление классного руководства и доплата за выполнение этих функций устанавливаются педагогическому работнику дополнительным соглашением к трудовому договору при распределении учебной нагрузки (тарификации) на весь учебный год (с 1 сентября по 31 августа).

6.6. В отдельных случаях на педагогического работника может быть возложено осуществление классного руководства в нескольких классах.

6.7. Доплата за осуществление классного руководства выплачивается в установленном размере, в том числе во время каникул и периодов отмены занятий по эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям.

Приложение № 8
к коллективному договору
на 2024-2026 гг.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Первичной профсоюзной организации
МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги
_____ А.Н. Валикаева
«30» июля 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги
_____ И.С. Бирбасова
«30» июля 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются повышение окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию в МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым оклады, ставки заработной платы повышаются в соответствии с абз. 1-3 п. 4.2.18 коллективного договора
1	2
Учитель; преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, спортивной секции, направления дополнительной работы и профиля работы по основной должности)
Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, спортивной секции, направления дополнительной работы и профиля работы по основной должности)

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, спортивной секции, направления дополнительной работы и профиля работы)	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Старший методист	Методист
Методист	Старший методист
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Старший инструктор-методист	Инструктор-методист
Инструктор-методист	Старший инструктор-методист
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)
Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре; учитель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности

	жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель (трудовое обучение, технология); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель (трудовое обучение, технология) **преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)**	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель;	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)

концертмейстер	
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель (по аналогичному профилю) общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель (по аналогичному профилю) профессиональной образовательной организации
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по основным адаптированным общеобразовательным программам); воспитатель; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Приложение № 9
к коллективному договору
на 2024-2026 гг.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Первичной профсоюзной организации
МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги
_____ А.Н. Валикаева
«09» января 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги
_____ И.С. Бирбасова
«09» января 2024 г.
(приказ директора МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги от 09.01.2024г. № 11-од)

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
почасовой оплаты труда педагогических работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги

1. Почасовая оплата труда педагогических работников МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги (далее – образовательная организация), применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

2) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

3) при оплате за педагогическую работу специалистов организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательную организацию;

4) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

5) при оплате преподавателей профессиональных образовательных организаций за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное 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). Для преподавателей профессиональных образовательных организаций - путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4. Директор МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной образовательной организации, может по соглашению сторон привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися, воспитанниками, студентами высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением почасовой оплаты труда.

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение основная общеобразовательная школа № 6
г. Нижние Серги

Согласовано
Председатель профкома
МКОУ ООШ № 6 г. Нижние Серги
_____А. Н. Валикаева
«28» декабря 2023 г.

Утверждаю
директор МКОУ ООШ № 6
г. Нижние Серги
_____И. С. Бирбасова
«28» декабря 2023 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Директор и профсоюзный комитет МКОУ ООШ № 6 заключили соглашение в том, что в течение **2024** года руководство ОУ обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ	Срок выполнения	Ответственный за выполнение работ
А	**Организационные мероприятия**					
1	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.00А-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения».	Чел.	44	-		Директор
2	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и	Кол-во раз	2 раза в год	-	Сентябрь, март	Валикаева А.Н.

	Минобразования России от 13 января 2003 года №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организации»					
3	Организация, обновление уголка по охране труда.	Кол-во раз	2 раза в год		Сентябрь, январь	Валикаева А.Н.
4	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда				По мере необходимости	Бирбасова Е.С.
5	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ: • работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; • работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; • работников, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; • работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; работников, которым положено мыло и другие обезвреживающие средства				До 01.09	Директор, Председатель ПК, Бирбасова Е.С.
6	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	Кол-во раз	2 раза в год		Сентябрь, апрель	Директор, завхоз
7	Организация комиссии по охране на паритетных основах с профсоюзной организацией.	Чел.	5	-	Сентябрь	Директор, Председатель ПК

8	Организация проверки знаний по охране труда работников ОУ	Кол-во раз				Директор, Председатель ПК
9	Проведение субботников	Кол-во раз	4 раза в год		Сентябрь, октябрь, апрель, май	Директор Завхоз
10	Уборка территории от снега		По необходимости	-	Ноябрь-апрель	Завхоз
11	Организация и проведение административно - общественного контроля по охране труда работников ОУ	Кол-во раз	2 раза в год	-	Постоянно	Администрация, Бирбасова Е.С.
Б	**Технические мероприятия**					
1	Проверка и замена диэлектрических перчаток				Июль	Завхоз
2	Проверка контрольно-измерительных приборов и защитного заземления				Июль	Завхоз
3	Нанесение на рабочие столы в классах цветовой маркировки согласно требований СанПин 2.4.2.1178-02. Постановление Минздрава РФ то 28.11. 2002 г. № 44.			-	Август	Заведую щие кабинетами
В	**Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия**.					
1	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Приказом Минздрава России от 14. 03. 1996 г. №90.	Кол-во раз	2		Согласно графика	-

	гриппа					
3	Обеспечение медицинского кабинета медикаментами	Кол-во раз	2	1000 рублей	-	Директор
4	Диспансеризация сотрудников	Кол-во раз	1		Май	Директор
5	Предоставление работникам времени на улучшение здоровья, лечение в санаториях в соответствии с медицинскими показаниями.	кол-во раз	1		*В течение года*	*Директор*
Г	**Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты.**					
1	Выдача спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными постановлением Министерства труда России в 1997-2001 гг. с изменениями и дополнениями, утвержденными постановлением Минтруда России от 21.11.1999 г. № 39.			*300 рублей*	*в течение года*	*Завхоз*
2	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.	- Кол во раз	12	1000 руб.	Ежемесячно	Завхоз
Д	**Мероприятия по пожарной безопасности**					
1	Перезаключение договора на обслуживание пожарной сигнализации и КТС	-	-	-	Январь 2024г	Директор

2	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 года	Кол-во раз	1		Сентябрь	Байкасева А.П., Бирбасова Е.С.
3	Разработать новые и обновить имеющиеся инструкции и планы-схемы эвакуации людей на случай возникновения пожара в каждом кабинете и на этажах.	Кол-во раз	1		Июнь	Ответственные за кабинеты
4	Организация обучения работающих и обучающих мерам пожарной безопасности, особенно в ЧС и проведении тренировок по эвакуации всего персонала.	Кол-во раз	2		Сентябрь, май	Директор
5	Обеспечение и свободный доступ к первичным средствам пожаротушения (песок, огнетушители и др.)				В течение года	Завхоз
6	Содержание запасных эвакозащитных выходов в чистоте и свободном доступе к ним.				В течение года	Завхоз

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП
Сертификат 29620201781226666615470555025439110110835924424
Владелец Бирбасова Ирина Сергеевна
Действителен с 04.02.2026 по 04.02.2027