

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Ключинская средняя школа»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2023-2025 годы
(регистрационный № _____)

От работодателя:

Директор
МКОУ «Ключинская средняя
школа»

В.В.
Н.В. Ворожцова
«30» августа 2023 года

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ «Ключинская средней
школа»

Соч
Д.П. Сочнева
«30» августа 2023 года

Принят на общем собрании трудового коллектива, протокол № 1 от «30» августа 2023 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Администрации Ачинского района

Регистрационный № *593 КД* от «*31*» *авг* 2023 года

Руководитель органа по труду:

(должность Ф.И.О.)



Красноярский край
Ачинский район

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Ключинская средняя школа».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Соглашение между администрацией Ачинского района и Ачинской территориальной районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2022-2024 годы, рег. № 450С от 13.05.2022 г.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее - организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами и соглашениями.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники организации, в лице их представителя – профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее – профком);

- работодатель в лице его представителя – директора МКОУ «Ключинская СШ».

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ОО.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ОО Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

1.14. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора вправе начать любая из сторон за 3 месяца до окончания срока действия.

1.16. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома или по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

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

1.19. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

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

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового

договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ч.3, ст. 333 ТК РФ).

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем организации с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.6. При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы, или на количество часов, установленное в соответствии с трудовым договором.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период другим учителям.

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

2.10 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны *в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»* и только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях (в случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется):
- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (ст. 333 ТК РФ);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями

организационных или технологических условий труда (изменением числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы учреждения, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.12. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности). Предоставить возможность для повышения квалификации педагогических и руководящих работников не реже, чем один раз в 3 года.

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в

порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.3.3.1. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с действующим Постановлением Ачинского района о командировочных расходах.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 ТК РФ.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 – 176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.6. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

3.3.7. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении №1, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более, чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение - не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста, проработавшие в организации свыше 1 года; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5.2. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации, звание «заслуженный работник ОУ», имеющий звание «ветеран ОУ».

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

4.4.3. Работникам, высвобожденным из организации в связи с сокращением численности или штата, гарантируются после увольнения льготы, предусмотренные действующим законодательством.

4.4.4. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

4.4.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

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

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

5.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов) на основании Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

5.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям, имеющим педагогическую нагрузку не более 20 часов, по возможности, предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации. При нагрузке не менее 16 часов в неделю расписание составляется, по возможности, таким образом, чтобы у учителя было не менее 4-х уроков в день, если при этом в конкретном классе количество уроков в день не более двух. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. *В этом случае в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.*

5.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников организации. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

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

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по

согласованию) профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 – 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. 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.

5.14. Работодатель обязуется:

5.14.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 2 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 3 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в год;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в год;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней в год;
- членам профкома – до 3 календарных дней в год.

5.14.2. Работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ освобождает его от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

1) всем работникам, кроме нижеперечисленных - один рабочий день один раз в три года;

2) работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (женщины 60 лет, мужчины 65 лет) - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления такого возраста:

в 2023 году – женщины 1968 г. рождения и старше,
мужчины 1953 года рождения и старше,

в 2024 году - женщины 1969 г. рождения и старше,
мужчины 1964 года рождения и старше,

в 2025 году - женщины 1970 г. рождения и старше,
мужчины 1965 года рождения и старше;

3) работникам, которым до наступления права для назначения пенсии досрочно осталось 5 лет и менее, на основании данных, предоставленных ПФР, - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления пенсии досрочно;

4) работникам, являющимся получателями пенсии по старости - два рабочих дня один раз в год.

5.14.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Приложением № 7 к коллективному договору и на основании Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по организации должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.17. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее, чем за 20 минут до начала занятий.

5.18. Работодатель обязуется предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их отдельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем».

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников организации осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Ачинского района, утверждённым Постановлением главы Ачинского района, а также локальными нормативными актами образовательной организации.

6.2. Должностные оклады работников устанавливаются на основании базовых должностных окладов с учетом компенсационных, персональных и стимулирующих выплат.

6.3. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. **За первую половину месяца выплата осуществляется 24 числа текущего месяца, за 2 половину месяца производится 9 числа следующего месяца.**

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством, и включает в себя:

- базовый должностной оклад, установленный в соответствии с Положением об оплате труда в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями;

- обязательные компенсационные, персональные и стимулирующие выплаты, предусмотренные действующим законодательством;
- иные компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда и иными локальными актами учреждения.

6.6. Изменение размеров стимулирующих выплат производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующих выплат;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

6.7. При наступлении у работника права на изменение размера стимулирующих выплат в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из измененного размера стимулирующих выплат, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.8. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.9. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных статьей 142 ТК РФ, в размере, определенном действующим законодательством.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.11. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

6.12. Гарантировать учителям начальных классов, необеспеченных учебной нагрузкой на ставку, оплату на полную ставку.

6.13. Наполняемость классов, за исключением классов компенсирующего обучения, не должна превышать 25 человек в соответствии с п. 18 «Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования», утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013г. № 1015 и считается предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе) за часы работы, в которых оплата педагогическим работникам осуществляется из установленной ставки заработной платы. (14 человек в сельской местности в соответствии с письмом министерства от 05.11.2014 № 75-13420, прилагается)

Превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей надбавки (доплаты). Размер такой доплаты организация определяет по согласованию с выборным представительным органом работников организации, что устанавливается коллективным договором.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство). Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.2. Организует в организации общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7.3. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

7.4. В соответствии со статьей 134 ТК РФ производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с законодательными актами Красноярского края.

7.5. Обеспечить размер минимальной заработной платы в соответствии со ст. 133.1 ТК РФ и Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

7.6. В случае необходимости при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям по согласованию с первичной профсоюзной организацией обязан предоставить работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения.

7.7. С учётом финансово-экономического положения работодателя предоставлять работникам для прохождения вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых дня отдыха.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, включая санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости по результатам проведения специальной оценки условий труда (п.3,п.4 приказа Минтруда России от 10.12.12 г №580н).

8.2. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.3. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.4. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

8.6. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. №290н (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010г. № 28н) приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом №1122н от 17декабря 2010 г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.9. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013 г.

8.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника 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.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

8.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-230 ТК РФ).

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

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

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

8.15. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст. 218 ТК РФ).

8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).

8.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. ТК РФ 213, приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011г.)

8.19. Оборудовать комнату для отдыха работников.

8.20. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников;

- проводить работу по оздоровлению детей работников организации.

8.21. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

8.21.1. Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательной организации в соответствии с требованиями законодательства.

- Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России.

- Обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности.

- Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.

- Доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательной организации.

- Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.

- Организует и проводит в образовательной организации изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций».

- Готовит инструкции по хранению пожаро- и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах учебного заведения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений.

- Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах.

- Осуществляет систематические осмотры пришкольной территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламенности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения).

- Готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

8.21.2. Профсоюз:

- организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательной организации, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей.

- Принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, обучающихся и воспитанников к действиям при возникновении пожара.

- Организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их рабочего состояния, оформляемого актом.

- Контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках, в компьютерных классах.

- Организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

8.21.3. Стороны договорились:

- По результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров.

- Содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности.

- Совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пунктам 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Производить оплату труда работнику организации-руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах, определенных Положением о стимулирующих выплатах по занимаемой штатной должности с введением для неё дополнительного критерия: «За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива». (Приложение № 8);

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений.

9.7. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, определенном в письменном заявлении работника.

9.8. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях, для участия в профсоюзной учебе и других мероприятиях.

9.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.11. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.12. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.13. Члены профкома включаются в состав комиссий организации по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.14. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы, предусмотренные действующим законодательством.

9.15. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте организации для размещения информации профкома.

9.16. Работодатель включает профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

Х. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.4. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников организации и обеспечению их новогодними подарками.

10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий организации по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

10.14. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников образовательного учреждения.

10.17. Содействовать оздоровлению детей работников ОО.

XI. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

11.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

11.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение сроков, на которые он заключен.

11.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложение 1
к Соглашению
между администрацией Ачинского района и
Ачинской территориальной (районной)
организацией Профсоюза работников
народного образования и науки Красноярского края,
на 2022-2024 годы

**Рекомендации о закреплении в коллективных договорах положений
об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся
квалификационной категории за выполнение педагогической работы
по должности с другим наименованием, по которой не установлена
квалификационная категория, а также в других случаях**

В коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с [Порядком](#) проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству, при условии что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1.
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель;

	(независимо от образовательной организации, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог – организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физкультуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с

	ограниченными возможностями здоровья
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по Физической культуре; инструктор по физической культуре
Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные программы
Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные программы	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательной организации среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования

Приложение 2

к коллективному договору Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Ключинская средняя школа» на 2023-2025 годы

Перечень
профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и
(или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного
дополнительного отпуска

По результатам аттестации рабочих мест установлены, следующие профессии и должности работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

<i>№ п/п</i>	<i>Профессия или должность</i>	<i>Размер доплаты</i>
1.	Шеф-повар	4%
2.	Повар	4%

Приложение 3

к коллективному договору Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Ключинская средняя школа» на 2022-2024 годы

Перечень
должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

1. Шеф –повар - до 7 дней.

Приложение 4

**к коллективному договору Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Ключинская средняя школа» на 2023-2025 годы**

Соглашение по охране труда на 2023 – 2025 гг.

№пп	содержание мероприятий (работ)	стоимость в рублях	сроки выполнения работ	ответственные за выполнение мероприятия	количество раб., которым улучшаются условия труда
1. Организационные мероприятия.					
1.	Оформление уголка «Охрана труда»		Ежегодно Январь	Рудковская И.С.	
2.	Проведение общего технического осмотра здания на соответствие безопасной эксплуатации	-	раз в квартал	комиссия по ОТ	
3.	разработка и утверждение инструкций, согласование с профкомом в установленном порядке	-	по мере изменения	отв. за охрану труда, руководитель	
4.	утверждение списка работников, который необходим предварительный и периодический медосмотр, сан. минимум	-	Ежегодно апрель	Комиссия по ОТ, руков.ОУ	
5.	утверждение списка работников, которые обеспечиваются СИЗ		Ежегодно декабрь	руков.ОУ, комиссия по ОТ	11чел.
6.	утверждение списка работников, которым положены моющие и обезвреживающие средства			руководитель ОУ, комиссия по ОТ	11чел.
2. Технические мероприятия.					
1.	Локально-сметный расчёт на ремонтные работы		В течение года	Руководитель	
2.	Обслуживание пожарной сигнализации		В течение года	Завед.хоз	
3.	Проведение испытаний устройств заземления и изоляции проводов электроустановок на соответствие безопасной эксплуатации		Ежегодно Июнь	Завед.хоз	
3. Лечебно – профилактические и санитарно – бытовые мероприятия.					
1.	медицинский осмотр		согласно графика	руководитель ОУ	35 чел.
2.	организация радиационного обследования кабинета информатики		Ежегодно Апрель	Завед.хоз	
3.	организация дезинфекции, дезинсекции и дератизации пищеблока		В течение года	Завед.хоз	
4. Мероприятия по обеспечению средств индивидуальной защиты.					
1.	обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами		в соответствии с утвержденным списком	руководитель ОУ	11чел.
2.	приобретение дезсредств		Из расчета площади ОУ	Завед.хоз	
5. Мероприятия по пожарной безопасности.					
1.	выполнение работ по обслуживанию пожарной сигнализации		В течение года	руков.ОУ	
2.	организация обучения работающих мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала		По графику	комиссия по ОТ, руководитель ОУ	
3.	Освобождение запасных путей от хранения неисправной мебели, другого		постоянно	Завед.хоз	

хлама				
-------	--	--	--	--

Согласовано:
 председатель профсоюзного комитета
 МКОУ «Ключинская СШ»
 _____ Д.П. Сочнева
 «30» августа 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
 Директор МКОУ «Ключинская СШ»
 _____ Н.В. Ворожцова
 Приказ от 30.08.2023 г. № 40 о/д

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей на бесплатное получение
работниками специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессий или должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	2	3	4
1.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Халат хлопчатобумажный или из смешанных тканей Перчатки резиновые	1 4 пары
3.	Слесарь-сантехник	Халат брезентовый или костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Противогаз	1 на 1,5 года 1 пара 6 пар дежурные дежурный
4.	Мастер трудового и (производственного) обучения.	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 2 пары До износа
5.	Библиотекарь.	Халат хлопчатобумажный	1
6.	Шеф-повар	Костюм (халат) хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 1 1
7.	Повар	Костюм (халат) хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 1 1
8.	Посудомойщик	Фартук клеёнчатый с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 1 пара 1 пара
9.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт 1 пара 6 пар

Согласовано:
председатель профсоюзного комитета
МКОУ «Ключинская СШ»
_____ Д.П. Сочнева
«30» августа 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МКОУ «Ключинская СШ»
_____ Н.В. Ворожцова
Приказ от 30.08.2023 г. № 40 о/д

ПЕРЕЧЕНЬ
работ и профессий, дающих право на получение
бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих
средств

№пп	перечень работ и профессий	норма выдачи	количество работников
1	Гардеробщик	400 гр. В месяц	1
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		3
3	Слесарь-сантехник		1
4	Мастер (трудового и производственного) обучения.		1
5	Библиотекарь.		1
6	Шеф-повар		1
	Повар		1
9	Посудомойщица		1
10	Дворник		1

Примечание.

В соответствии со статьей 17 Федерального закона от 17 июля 1999 года N 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации" на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, определенном Правительством Российской Федерации. Аналогичная норма содержится и в статье 221 Трудового кодекса Российской Федерации. До принятия соответствующего нормативного акта перечни работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств, определяются администрацией предприятия по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом. Мыло выдается работникам на дом в количестве 400 граммов в месяц; **выдача мыла на руки рабочим, предусмотренная соответствующим перечнем работ и профессий, не распространяется на предприятия, где оборудованы и действуют особые помещения с душами, горячей и холодной водой для умывания, снабженные мылом.** При умывальниках должны быть мыло и регулярно сменяемые полотенца или воздушные осушители рук.

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

I. Общие положения

1.1. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства, созданным сторонами для заключения коллективного договора на 2023-2025 года.

1.2. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и краевыми законами, муниципальными правовыми актами, Соглашением между администрацией района и Профсоюзом образования, локальными нормативными актами организации, настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории Красноярского края.

1.3. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей. Количество членов комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон. Персональный состав комиссии утверждается сторонами.

II. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателя организации;
- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключения коллективного договора на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации коллективного договора;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников организаций, установленных законодательством о труде, Соглашением между администрацией района и Профсоюзом образования;
- обсуждение проектов локальных нормативных актов организации, постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;
- изучение опыта по заключению коллективных договоров в сфере образования районе;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующий коллективный договор.

III. Права Комиссии

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации коллективного договора и предотвращению коллективных трудовых споров в организации;
- контролировать ход выполнения коллективного договора, вносить предложения работодателю и на обсуждение коллектива о нарушениях коллективного договора или связанных с возможностью возникновения трудовых споров;
- заслушивать на своих заседаниях отчеты руководителя организации и председателя первичной профсоюзной организации по выполнению коллективного договора, соблюдению трудового законодательства;
- запрашивать и получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения коллективного договора;

- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора;
- осуществлять контроль за выполнением своих решений;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивающих выполнение мероприятий по реализации коллективного договора и решений Комиссии.

IV. Организация деятельности комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным ежегодным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения коллективного договора, а также осуществления постоянной связи с территориальными органами социального партнерства Комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. Работу Комиссии организуют сопредседатели комиссии, избираемые (назначаемые) сторонами коллективного договора. По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии. Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

4.4. Сопредседатели Комиссии:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений их реализации;
- председательствуют на заседаниях Комиссии;
- утверждают состав рабочих групп;
- подписывают регламент Комиссии, план работы и решения Комиссии.

4.5. Заседание комиссии правомочно при наличии не менее 50% членов комиссии каждой из сторон социального партнерства.

Решение комиссии принимается на основе согласия сторон социального партнерства при условии, что каждая из них приняла решение двумя третями голосов от числа присутствующих на заседании.

4.6. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

4.7. Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

V. Срок полномочий Комиссии

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия коллективного договора. В случае продления действия коллективного договора продлеваются и полномочия Комиссии.

Приложение №6
к Коллективному договору на 2023- 2025 годы

Согласовано:
председатель профсоюзного комитета
МКОУ «Ключинская СШ»
_____ Д.П. Сочнева
«30» августа 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МКОУ «Ключинская СШ»
_____ Н.В. Ворожцова
Приказ от 30.08.2023 г. № 40 о/д

**Правила
внутреннего трудового распорядка Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения «Ключинская средняя школа»**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями устава образовательной организации.
- 1.2. Настоящие Правила утверждены руководителем образовательной организации с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 1.3. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору.
- 1.4. Настоящие Правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и создания условий для эффективной работы.
- 1.5. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами организации.
- 1.6. Настоящие правила вывешиваются в ОО на видном месте.
- 1.7. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

- 2.1 Трудовые отношения в ОУ регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 28 Компетенция, права, обязанности и ответственность образовательной организации, пп. 1,2,3,4,5,6,7), уставом ОУ.
- 2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с образовательной организацией. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.
- 2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ.
- 2.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (с указанием места жительства);
 - документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
 - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
 - документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (далее – справка уголовного характера) (ст. ст. 331, 351.1 ТК РФ).

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

2.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- устав ОО;

- правила внутреннего трудового распорядка (далее - ПВТР);

- приказ по охране труда и соблюдения правил техники безопасности;

- должностная инструкция;

- иные локальные акты, регламентирующие трудовую деятельность работника.

Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, в том числе для отдельных категорий может быть установлен испытательный срок 1 (2) месяца.

2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, принятым в образовательной организации.

2.8. Работодатель не в праве требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.9. На каждого работника ОО оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки сотрудников образовательной организации хранятся в образовательной организации.

2.10. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в образовательной организации.

2.11. Трудовая книжка и личное дело руководителя ведутся и хранятся у учредителя.

2.12. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году.

2.13. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;
 - при выявлении в соответствии медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
 - по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 2.14. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

3. Права и обязанности работодателя

3.1. Администрация образовательной организации имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Руководитель ОУ является единоличным исполнительным органом.

3.2. Администрация ОУ имеет право на прием на работу работников ОУ, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Администрация имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих на основании Протокола по распределению баллов и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Администрация имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в ОУ положением.

3.5. Администрация обязана создавать необходимые условия для работников ОО, применять необходимые меры к улучшению положения работников.

3.6. Администрация обязана согласовывать с профсоюзным комитетом ОО предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.7. Администрация по предложению Профсоюза приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

3.8. Администрация обязана информировать трудовой коллектив и Профсоюз:

- о перспективах развития ОО;
- об изменениях структуры, штатах ОО;
- о бюджете ОО о расходовании внебюджетных средств

3.9. Администрация осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, мероприятий в соответствии с планом ОО.

4. Права и обязанности работников

4.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
- требовать предоставления работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартам организации и безопасности труда и коллективным договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, с предоставлением еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- повышение своей квалификации;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными

законами.

4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- выполнять устав ОО, ПВТР, другие документы, регламентирующие деятельность ОО;
- обеспечивать охрану жизни и здоровья учащихся, соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности;
- применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества ОО, воспитывать бережное отношение к ним со стороны учащихся, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места;
- уважать права, честь и достоинство всех участников образовательного процесса;
- создавать творческие условия для получения глубоких и прочных знаний, умений и навыков учащимися; обеспечивать сотрудничество с учащимися в процессе обучения и во внеурочной работе;
- изучать индивидуальные способности учащихся, их семейно-бытовые условия, использовать в работе современные достижения психолого-педагогической науки и методики;
- обеспечивать гласность оценки, своевременность и аргументированность ее выставления;
- педагогическим работникам повышать свою квалификацию не реже, чем один раз в 3 года;
- воспитывать учащихся на основе общечеловеческих ценностей, демократии и гуманизма, показывать личный пример следования им;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) учащихся, оказывать им практическую и консультативную помощь в воспитании ребенка, привлекать родителей к активному участию в организации образовательного процесса;
- активно пропагандировать педагогические знания;
- предоставлять возможность родителям, другим педагогам посещать свои уроки в «День открытых дверей» (по согласованию с администрацией школы);
- предоставлять возможность администрации посещать свои уроки, внеклассные мероприятия для осуществления внутришкольного контроля в соответствии с планом работы ОО.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. В ОО устанавливается пятидневная рабочая неделя с одним выходным днем..

Начало учебных занятий первой смены в 8 часов 30 минут. Педагогические работники должны быть на рабочем месте за 20 минут до звонка на урок (Приказ № 536).

5.2. Продолжительность рабочей недели - 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов.

5.3. Режим работы организации при шестидневной рабочей неделе устанавливается с 8.00 до 19.00. Общим выходным днем является воскресенье.

5.4. Работникам с ненормированным рабочим днем, перечисленным в п. 5.4., устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за исключением руководящих работников, сроком 7 календарных дня в соответствии с нормативным документом учредителя.

5.5. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами ОО.

5.6. Педагогические работники привлекаются к дежурству в рабочее время в ОО. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и заканчивается через 20 минут после окончания занятий по расписанию. График дежурств утверждается на полугодие руководителем ОО по согласованию с профсоюзным комитетом. График доводится до сведения работников и вывешивается на видном месте.

5.7. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических комиссий, родительские собрания и собрания коллектива учащихся, дежурства на внеурочных мероприятиях (например, вечерние дискотеки), продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.8. Работникам ОО предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 64 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом до 15 декабря текущего года.

5.9. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.10. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Работникам ОО предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. ст. 128, 173 Трудового кодекса РФ.

5.12. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, а детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

5.13. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения, установленном **Приложением №7** к коллективному договору и на основании Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.14. В период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащихся с уроков;
- курить в помещении ОО и на его территории;
- отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений и пр.;
- отвлекать педагогических и руководящих работников ОО в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников ОО осуществляется в соответствии с системой оплаты труда (далее СОТ) работников бюджетных организаций, штатным расписанием и сметой расходов, включает в себя:

- базовую ставку заработной платы, установленную на основании Положения об оплате

труда в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями;

- обязательные компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные действующим законодательством;

- иные компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда и иными локальными актами ОО.

6.2. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации и в соответствии с трудовым договором. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника и в соответствии с Приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. За первую половину месяца выплата осуществляется 24 числа текущего месяца, за 2 половину месяца производится 9 числа следующего месяца.

6.4. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства (ст. 60.2 ТК РФ).

6.5. Работникам с условиями труда, отклоняющимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством ст. 60.2 ТК РФ.

7. Меры поощрения и взыскания

7.1. В ОО существуют следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;

- награждение почетной грамотой;

- представление к награждению ведомственными и государственными наградами.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

7.3. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.

7.4. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательной организации норм профессионального поведения или устава ОО может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

7.5. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника ОО, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

7.6. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.7. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

7.8. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со

дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.9. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

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

7.12. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

8. Внеклассная и внешкольная деятельность.

9.1. Организует и координирует внешкольную деятельность в ОО заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

9.2. Организаторами внеклассной деятельности в классах являются классные руководители.

9.3. Классное руководство распределяется администрацией школы, исходя из интересов школы, с учетом педагогического опыта.

9.4. Классному руководителю предъявляются требования согласно его функциональным обязанностям и квалификационной характеристике.

9.5. Деятельность классного руководителя строится согласно плану воспитательной работы школы на основании индивидуального плана воспитательной работы, составленного при взаимодействии с учащимися.

9.6. Вся внеклассная деятельность строится на принципах самоуправления, с учетом интересов учащихся, планом и возможностями школы.

9.7. Участие учащихся во внеклассных мероприятиях и классных часах является обязательным.

9.8. Проведение внеклассных мероприятий регулируется правительством детской организации «Галактика открытий».

9.9. Учащиеся имеют право самостоятельного выбора внеклассной деятельности. Факультативы, кружки, секции, выбранные в начале года, обязательны для посещения. Руководители факультативов, кружков, секций несут ответственность за сохранение контингента учащихся.

9.10. В расписании предусматривается классный час, обязательный для проведения классным руководителем и посещения учащихся. Неделя, содержащая общешкольные мероприятия, освобождает от необходимости тематической работы на классном часе в интересах качественной и согласованной подготовки общешкольных праздников.

9.11. Администрация должна быть своевременно информирована о переносе или отмене мероприятия, классного часа, невозможности проведения с обоснованием причин.

9.12. В целях обеспечения четкой организации деятельности школы, проведение досуговых мероприятий, не предусмотренных планом школы и годовым планом классного руководителя - не допускается.

9.13. Классные руководители вносят посильный вклад в проведение общешкольных мероприятий, отвечают за свою деятельность и свой класс в ходе проведения мероприятий. Присутствие классных руководителей на общешкольных мероприятиях,

предназначенных для учащихся его класса. Обязательно.

9.14. За исключением выпускного вечера, все мероприятия, проводимые школой должны заканчиваться до 21 часа (Новогодний бал до 23 часов).

9.15. При проведении внеклассных мероприятий со своим классом вне школы, классный руководитель (так же как и в школе) несет ответственность за жизнь и здоровье детей и обязан обеспечить поддержку от родителей или других педагогов в расчете одного человека на 10 учащихся. Для проведения внешкольных мероприятий администрация школы назначает ответственного (ответственных) за проведение данного мероприятия. В его обязанности входит оформление необходимой документации, проведение инструкции по ТБ, непосредственная работа по организации и проведению.

10. Организация дежурства.

10.1. Администрация привлекает педагогических работников к дежурству в ОО. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания уроков в школе.

10.2. Дежурный класс под руководством дежурного учителя и дежурного администратора является в школу к 8 часам 10 минутам (1 смена) и 13 часам 10 минутам (2 смена).

10.3. Дежурный администратор вносит свои предложения по организации дежурства. Акцентирует внимание на проблемах, требующих решения и контроля.

10.4. Дежурный учитель координирует деятельность дежурных учащихся, отвечает за соблюдение правил ТБ во время перемен и до начала уроков, контролирует ситуацию и принимает меры по устранению нарушений дисциплины и санитарного состояния на своем участке. Обо всех происшествиях немедленно сообщает администрации.

10.5. Дежурные имеют право предъявлять претензии и добиваться выполнения Устава ОО

10.6. В случае невыполнения учащимися требований дежурных, те обращаются с информацией о нарушениях к ответственному за дежурство учащемуся или классному руководителю. Нерешенные их силами проблемы доводятся до сведения дежурного администратора.

10.7. В конце учебного дня дежурные проверяют санитарное состояние школы, кабинетов, закрепленных за классами.

10.8. Итоги дежурства подводятся на линейке.

10.9. Результаты дежурства по школе определяют заместитель директора по воспитательной работе или директор школы.

10.10. В случае невозможности дежурным учителем выполнить свои обязанности он должен заблаговременно поставить об этом в известность администрацию с целью его своевременной замены.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам длительного отпуска сроком до одного года.

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МКОУ «Ключинская СШ».

2. Педагогические работники образовательной организации в соответствии со статьёй 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности, поименованные в разделе № 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (постановление Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678) имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы:

Должности иных педагогических работников

Инструктор по труду

Инструктор по физической культуре

Логопед

Музыкальный руководитель

Педагог дополнительного образования

Педагог-библиотекарь

Педагог-организатор

Педагог-психолог

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

Социальный педагог

Учитель

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической

работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трёх месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет руководителю образовательной организации за 1 месяц до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

По согласованию между работником и работодателем в соответствии с работой организации длительный отпуск может быть разделён на части и оформлен соответствующим заявлением работника.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 1 месяц в письменном виде. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. *В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков до начала учебного года, в течение которого будет предоставлен длительный отпуск по согласованию с профсоюзным органом.*

Преимущественное право очередности предоставления имеют педагогические работники: имеющие стаж работы в организации 10 лет, имеющие медицинские показания или другие причины по которым нельзя перенести длительный отпуск на другой срок.

Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. В этом случае, заявление на предоставление длительного отпуска оформляется работником до ухода в ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

10. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в

установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательной организации.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются по договоренности между работником и работодателем с участием профсоюзного органа.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 8
к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
Положение**

об оплате труда работников

**Муниципального казенного общеобразовательного
учреждения**

«Ключинская средняя школа»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее положение об оплате труда работников МКОУ « Ключинская СШ» подведомственных Управлению образования администрации Ачинского района (далее - Положение), разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9- 3864 « О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановления администрации Ачинского района Красноярского края от 28.06.2011г. №468-П (в редакции постановления Администрации Ачинского района от 13.10.2011 № 740-П, от 11.08.2011 № 600-П, от 25.05.2012 № 532-П, от 22.10.2012 №1165-П, от 11.03.2013 № 166-П, от 02.07.2013 № 545-П, от 03.10.2013 № 873-П, от 03.12.2013 № 1111- П, от 25.09.2014 № 975-П) « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций Ачинского района», постановления администрации Ачинского района Красноярского края от 28.06.2011 № 471-П (в редакции постановлений администрации Ачинского района Красноярского края от 11.08.2011 № 601-П, от 28.10.2011 № 815-П, от 05.06.2012 № 571- П, от 26.06.2012 № 655-П, от 03.09.2012 № 946-П, от 14.02.2013 № 98-П, от 02.07.2012 № 546-П, от 09.01.2014 №2-П, от25.09.2014 № 977-П, от 31.07.2023 г. №130-П) « Об утверждении Положения о видах, условиях, размерах и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных организаций управления», постановления администрации Ачинского района Красноярского края- от 28.06.2011г № 472-П (в редакции постановления от 25.09.2014 976-П) «Об утверждении Положения об условиях, при которых размеры окладов(должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций управления образования могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы» регулирует порядок оплаты труда работников МКОУ « Ключинская СШ» (далее- организация), решения районного Совета депутатов от - 15.05.2012г.№ Вн-156Р «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Ачинского района, финансируемые из районного бюджета»

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организаций могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются в соответствии с Постановлением Администрации Ачинского района Красноярского края №472-П от 28.06.2011(в редакции постановления от 25.09.2014 № 976-П).

1.3. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Ачинского района (далее - учреждения), выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

О – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края;

К – повышающий коэффициент.

1.5. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

1.6. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 1.5 настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями *труда – на основании отчета о проведении специальной оценки условий труда – Приложение 2 к коллективному договору Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Ключинская средняя школа» на 2023-2025 годы;*

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).

2.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам организации на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. 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).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам организации на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

III. Условия оплаты труда руководителей организаций, их заместителей

1. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с [подразделом 2 раздела II](#) настоящего Примерного положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

2. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 32 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с министерством финансов Красноярского края и министерством экономики и регионального развития Красноярского края.

Предельный **уровень** соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей) определяется Управлением образования администрации Ачинского района в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением № 6 к настоящему Примерному положению.

2.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 (в городах и поселках - до 100 человек);

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

(абзац введен [Постановлением](#) Правительства Красноярского края от 30.09.2014 №; 463-п)

(п. 2.1 введен [Постановлением](#) Правительства Красноярского края от 04.09.2012 № 440-п)

3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением образования администрации Ачинского района (далее - рабочая группа).

3.1. Управление представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов

самоуправления образовательных учреждений, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

3.2. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

3.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы Управление образования администрации Ачинского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений, их заместителей определяются согласно приложению № 3 к настоящему Примерному положению.

Размер персональных выплат руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно приложению № 4 к настоящему Примерному положению.

4.1. При выплатах по итогам работы учитываются:
степень освоения выделенных бюджетных средств;
проведение ремонтных работ;
подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
участие в инновационной деятельности;
организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно приложению № 5 к настоящему Примерному положению.

5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению Управления образования администрации Ачинского района на срок не более 1 года. (абзац введен **Постановлением** Правительства Красноярского края от 13.10.2011 № 584-п; в ред. **Постановления** Правительства Красноярского края от 30.06.2015 № 338-п)

6. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

7. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.

8. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в **абзаце первом пункта 2** настоящего раздела.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки	Условия	Предельный размер (%)
-----------------	---------	-----------------------

результативности и качества труда	наименование	индикатор	от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания или бюджетной сметы	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

IV. Выплаты стимулирующего характера работникам организации

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующих характера работников, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании критериев оценки качества и результативности труда, закрепленных в положении об оплате труда учреждения, с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.3. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно и определяются согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

4.4. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в закрытых административно-территориальных образованиях, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного Красноярском крае.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *приложением № 3* к настоящему Положению

4.7. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;
объем ввода законченных ремонтных объектов;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
достижение высоких результатов в работе за определенный период;
участие в инновационной деятельности;
участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с *приложением № 7* к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера не устанавливаются работникам с дисциплинарными взысканиями до снятия взыскания.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников образовательной организации.

Стимулирующие выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени в учетном периоде.

4.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i, \text{ где:}$$

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

$C_{1 \text{ балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_1 \text{ балла} = \frac{\sum_{i=1}^n (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}})}{\text{SUM B}},$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) в расчете на квартал;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово – хозяйственной деятельности) учреждения на плановый квартал;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в плановом квартале.

4.10. Стимулирующие выплаты, в том числе выплаты по итогам работы, устанавливаются ежемесячно, ежеквартально или на год. (за исключением выплат по итогам работы)

4.11. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в

соответствии с *приложением № 5* к настоящему Положению.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VI. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

6.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / 4,3 * Ч_y, \text{ где}$$

C_y – размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТ_y – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_y$ – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется отдельно

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов

педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$Сп = \text{ФОТп} / 4,3 * \text{Чп}, \text{ где}$$

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

6.2. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$Ср = \text{ФОТр} / \text{Чр} / 249, \text{ где}$$

Ср – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

Приложение № 1

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных
образовательных организаций Ачинского района

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3849
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4053 <*>
2 квалификационный уровень		4498
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6649 <*>
	при наличии высшего образования	7569
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6959 <*>
	при наличии высшего образования	7926
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7623<*>
	при наличии высшего образования	8683
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341 <*>
	при наличии высшего образования	9505

<*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4576 руб., для должности "дежурный по режиму" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5844 руб.

<*> Распространяется на лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования, соответствующих критериям, указанным в частях 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих"

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	4053
2 квалификационный уровень	4276
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	4498
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6854
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	4943
2 квалификационный уровень	5431
3 квалификационный уровень	5961
4 квалификационный уровень	7167

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии.

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
при наличии среднего профессионального образования	5109
при наличии высшего образования	6448

4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3481
2 квалификационный уровень	3649
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	4053
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6542

5. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений <*>	
1 квалификационный уровень	9888
2 квалификационный уровень	10629
3 квалификационный уровень	11467
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6854
5 квалификационный уровень	7742
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
5 квалификационный уровень	8367
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	8993
2 квалификационный уровень	10418
3 квалификационный уровень	11219

<*> Утверждена Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	8367

Приложение № 2

**Виды и размеры компенсационных выплат
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в
других условиях, отклоняющихся от нормальных)**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке зарплатной платы
1.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20
2.	руководителям учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении;	15
3.	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
4.	за работу в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях, учреждениях среднего профессионального образования	20
5.	за работу в общеобразовательном учреждении, имеющем интернатпедагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
6.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
7.	работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
8.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
9.	выплата за работу в сельской местности	25

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<*> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах

Приложение 3

Размер стимулирующих (в части персональных) персональных выплат работникам Учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<*>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <*>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <*>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>	30%
1.3.	свыше 10 лет	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <*>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1.	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5 %
	учителям физики, химии, иностранного языка	10 %
	учителям математики	20 %
	учителям русского языка, литературы	25 %
	учителям начальных классов	20 %
	преподавателям учреждений профессиональных образовательных организаций	15%
2.2.	за классное руководство, кураторство<***>	2 700,0 рублей
2.3.	за заведование элементами инфраструктуры: <*****>:	
	кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.4.	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3	специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%

4	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам муниципальных бюджетных и казенных общеобразовательных организаций, осуществляющих классное руководство в классе, классе-комплекте <*****>:	
4.1	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	руб. 10 000
4.2	в двух и более классах, классах - комплектах либо учебных группах в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	руб. 20 000

<*> Без учета повышающих коэффициентов

<***> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю организации или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<****> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю организации или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<****> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (далее – образовательные организации).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 14 человек в образовательных организациях, расположенных в сельской местности.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

<*****> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

<*****> Краевые выплаты воспитателям, образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя организации в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 717,4 рубля на одного работника (воспитателя).

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

<*****> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями (далее – районных коэффициент и процентная надбавка:

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых бюджету Ачинского района из федерального бюджета на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам;

б) за счет средств краевого бюджета – на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.

**Размер персональных выплат
руководителям, заместителям организаций, подведомственных Управлению
образования Администрации Ачинского района**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1.	сложность, напряженность и особый режим работы: за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных организациях, эффективную и оперативную работу в специализированных организациях по ведению бухгалтерского учета	60%
2.	опыт работы в занимаемой должности <u><*></u> :	
	от 1 года до 5 лет <u><*></u>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <u><*></u>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u><*></u>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <u><*></u>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <u><*></u>	20%
	от 5 года до 10 лет <u><*></u>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <u><*></u>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u><*></u>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <u><*></u>	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <u><*></u>	30%	
свыше 10 лет <u><*></u>	25%	
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <u><*></u>	35%	
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u><*></u>	40%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <u><*></u>	35%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <u><*></u>	40%	

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<*> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю организации или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)

Стимулирующие выплаты
(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам учреждения

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	Условия		Число баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
Педагогические работники: учитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов: - РМО - ШМО	Обеспечение работы в соответствии с планом	1	выплаты по факту <i>(не чаще 1 раза в квартал)</i>
		- ППк		1	
		- Руководство «Школой проектов»		2	
		Краткосрочный проект (от 1 дня до 1 месяца)		0,5 -2	
		Долгосрочный проект (от 1 месяца и более)		2 -5	
Участие в работе семинаров, собраний, педсоветов, РМО, конференций и т.д.	Формы работы: - сообщение, доклад - мастер-класс, орг.деятельностная игра и т.д.	1 2	выплаты по факту		
Участие в работе временных творческих групп, учительской кооперации (КСО и др.).	Долгосрочное участие	2			
Проверка олимпиадных работ, ВПР, ККР, стартовой диагностики (муниципальный уровень)	Разовое участие	1 <i>(за 1 работу)</i>	выплаты по факту		

		Наставническая работа	В соответствии с планом	1	ежемесячно
		Работа в комиссии по НСОТ	Разовое участие	1	выплаты по факту
Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Организация работы с одаренными школьниками	Реализация плана работы с одаренными учащимися (участие в дистанционных конкурсах, олимпиадах)	1	1	выплаты по факту
		Руководство дистанционными школами	1 (программа, дистанционная школа)	1 раз в месяц	
Проведение консультаций	Организация внеурочной деятельности	Подготовка к итоговой аттестации: проведение консультации при наличии программы по предмету	1 (за 2 консультации)	1	выплаты по факту
Подготовка, проведение и результаты «Всероссийской олимпиады школьников»	Федеральный уровень	Победитель Призер Участие	5 4 3	1	выплаты по факту
	Краевой уровень	Победитель Призер Участие	4 3 2		
	Муниципальный уровень	Победитель Призер	3 2		
Подготовка и проведение итогового сочинения и собеседования	Проведение экзамена	Проверка работ Экзаменатор - собеседник Технический специалист	2 2 2	1	выплаты по факту
Подготовка и защита итогового индивидуального проекта	Защита проекта	- защита проекта без замечаний	2	1	выплаты по факту (по справкам завуча и экспертов)
		- защита проекта после доработок	1		
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью ИКТ	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Постоянное ведение баз (при отсутствии замечаний)	5	3	Ежемесячно (дополнительная оплата по ходатайству администрации)
		- школьный сайт, КИАСУО - база одаренных, электронный дневник, руководитель центра «Точка роста»,			

		руководитель ШСК - пенсионная база		3	выплаты по факту
		Размещение информации в соцсетях МКОУ «Ключинская СШ»		1	ежемесячно по факту
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Качество успеваемости (по результатам ОГЭ и ЕГЭ)	- результаты повышенного уровня ЕГЭ (на основании шкалы перевода баллов) - «5» ОГЭ <u>- за учащегося, получившего 100 баллов</u>		2 0,5 5	ежемесячно (за каждого учащегося в течение следующего учебного года)
Достижения обучающихся Организация исследовательской деятельности обучающихся	Международный и федеральный уровень*		очны й	заочны й	выплаты по факту
		победитель	5	3	
		призер	4	2	
	Краевой уровень*	победитель	4	3	
		призер	3	2	
	Муниципальный уровень*	победитель	3	2	
	<i>* Призовые места не суммируются в рамках одного мероприятия. Оплата производится по наивысшему результату</i>	призер	2	1	
	<i>** При коллективной работе оплату производить каждому руководителю согласно его вкладу в работу</i>				
	Подготовка и участие обучающихся	- все уровни		1	
		- при коллективном межпредметном проекте оплачивать работу каждого руководителя		1	выплаты по факту

Достижения обучающихся Подготовка и участие курируемых учащихся в проектной деятельности, мероприятиях, конкурсах	Международный и федеральный уровень*	победитель призер	очный 5 4	заочный 4 4	выплаты по факту за участие в соревнованиях, конкурсах и проектах производится доплата по наивысшему результату в зависимости от уровня (муниципальный, региональный, федеральный)
	Краевой и зональный уровень*	победитель призер	4 3	3 3	
	Муниципальный уровень* <i>* Призовые места не суммируются в рамках одного мероприятия. Оплата производится по наивысшему результату</i> <i>** При коллективной работе оплату производить каждому руководителю согласно его вкладу в работу</i>	победитель призер	3 2	2 2	
	Подготовка и участие обучающихся в дополнительное время (при отсутствии призовых мест)	Все уровни за одно мероприятие		1	
Достижения обучающихся Подготовка и участие курируемых учащихся в спортивных соревнованиях	Международный и федеральный уровень*	победитель призер	очный 5 4	заочный 4 4	выплаты по факту за участие в соревнованиях, конкурсах и проектах производится доплата по наивысшему результату в зависимости от уровня (муниципальный, региональный, федеральный)
	Краевой и зональный уровень*	победитель призер	4 3	3 3	
	Муниципальный уровень* <i>* Призовые места не суммируются в рамках одного мероприятия. Оплата производится по наивысшему результату.</i> <i>** При командном участии оплачивается отдельно команда мальчиков, команда девочек.</i> <i>*** Оплата производится за базовые мероприятия</i> <i>**** Оплату производить каждому руководителю согласно его вкладу в работу</i>	победитель призер	3 2	2 2	

		Подготовка и участие обучающихся в дополнительное время (при отсутствии призовых мест)	- все уровни за одно мероприятие - не базовые мероприятия (товарищеские встречи, турниры к различным праздникам и др.)	1 1		выплаты по факту
Достижения педагогов Участие в конкурсах, фестивалях, акциях, в спортивных соревнованиях, проектах и т.д.	Международный и федеральный уровень		победитель призер участие	очны й 4 3 2	заочны й 3 2 1	выплаты по факту за участие в соревнованиях, конкурсах и проектах производится доплата по наивысшему результату в зависимости от уровня (муниципальный, региональный, федеральный)
	Краевой и зональный уровень		победитель призер участие	4 3 2	3 2 1	
	Муниципальный уровень* <i>* Призовые места не суммируются в рамках одного мероприятия. Оплата производится по наивысшему результату</i>		победитель призер участие	3 2 1	2 2 1	
	Муниципальный уровень: спартакиада		Участие в спартакиаде Победитель, призер в волейболе Победитель, призер в других видах	1 1 0,5 за кажд ый вид	1	
Достижения педагогов Участие в конкурсе профессионального мастерства «Учитель года» <i>* в профессиональных конкурсах на денежное поощрение 1 балл за участие</i>	Международный и федеральный уровень		победитель призер участие	очны й 15 14 10	заочны й 14 12 8	выплаты по факту
	Краевой и зональный уровень		победитель призер участие	15 14 10	14 12 8	
	Муниципальный уровень		победитель призер участие		8 6 4	
Выплаты за качество выполняемых работ						

Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Использование современных образовательных технологий	Использование при проведении занятий современного оборудования (физика, химия, технология, информатика)	1	ежемесячно
	Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей	Проведение занятий в интенсивных школах, погружениях педагогами МКОУ «Ключинская СШ»	1 (за одно занятие)	выплаты по факту
		В краевых круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста: - сопровождение учащихся - организация их деятельности	1 3	выплаты по факту
	Проведение единых краевых и всероссийских уроков	Проведение Урока Цифры, Урока Атома, Урока Арктики и др.	1 (за 4 урока)	выплаты по факту
Создание творческой образовательной среды для работы с детьми ОВЗ	Организация работы с детьми ОВЗ	Участие в конкурсах, турнирах, конференциях и т.д.	1 (за одно мероприятие)	выплаты по факту
Качество использования современных образовательных технологий в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	Открытые уроки, занятия, мероприятия	Краевой и региональный уровень	2	выплаты по факту
		Муниципальный уровень	2	
Школьный уровень	1			
Опубликованные методические материалы в периодических изданиях согласно утвержденному перечню	Все уровни	1 (за единицу)		
Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	Предметная неделя	При условии 100 % выполнения положения о проведении предметной недели	3	выплаты по факту (по справкам завуча)
	Общешкольное мероприятие	Высокий уровень	3	выплаты по факту (по справке педагога-организатора)
Средний уровень		2		
Низкий уровень		1		

		Организация летнего отдыха детей	Начальник ЛОЛ	5	выплаты по факту
		Работа с семьями обучающихся: проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся	Каждое мероприятие: муниципальный уровень	2	выплаты по факту
			школьный уровень	1	
			Родительский клуб	1	выплаты по факту (не чаще 1 раза в четверть)
		Выполнение работ, не входящих в должностные инструкции	Выполнение разовых работ	0,5	выплаты по факту
			Дежурство на мероприятиях	0,5 -1	По ходотайству администрации
			Профсоюзная деятельность	0,5	ежемесячно
			Организация питания учащихся	1	ежемесячно
		ОГЭ, ЕГЭ, олимпиады, итоговое сочинение, итоговое собеседование, репетиционные экзамены <i>(при условии освобождения от основной работы)</i>	Член ГЭК	2	выплаты по факту при условии освобождения от основной работы стимулирующая выплата не производится в методический, выходной день и после основного рабочего дня праздничный день
			Организатор в аудитории	1	
			Организатор вне аудитории	0,5	
			Сопровождение учащихся на ЕГЭ, ОГЭ, олимпиады и другие мероприятия	0,5	
			Проведение репетиционного экзамена: - от 1 до 3 учащихся - от 4 до 6 учащихся - от 7 до 10 учащихся - от 10 и более учащихся	0,5 1 1,5 2	
Педагогические	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

работники: педагог-психолог, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель- логопед	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Руководство психолого-педагогическим консилиумом (ППк)	Работа ППк в соответствии с планом	1	выплаты по факту	
		Подготовка к ППк	Диагностика, представление (в письменном виде)	0,5 <i>за одного учащегося</i>	выплаты по факту	
		Проведение мероприятия для родителей обучающихся	- муниципальный уровень - школьный уровень	2 1	выплаты по факту	
		Психолого-педагогическое сопровождение предпрофильной подготовки и профильного обучения	Отчет о проведенном мероприятии	0,5	выплаты по факту	
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе семинаров, собраний, педсоветов, РМО, конференций и т.д.	Формы работы: - сообщение, доклад - мастер-класс, орг. деятельность игра и т.д.	1	выплаты по факту	
				2		
		Участие в работе временных творческих групп, учительской кооперации (КСО и др.).	Долгосрочное участие	2		
	Наставническая работа	В соответствии с планом	1	ежемесячно		
	Создание творческой образовательной среды	Реализация программы внеучебной работы с группой учащихся с ОВЗ	В соответствии с программой	1 <i>(за 4 занятия)</i>	ежемесячно	
		Сопровождение детей с логопедическими нарушениями, включение учащегося в занятие	Положительная динамика результативности ребенка (устранение логопедических нарушений)	1 <i>за одного учащегося</i>	выплаты по факту	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	Реализация программы по адаптации вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	По итогам педсовета по адаптации	1	выплаты по факту	
	Достижения педагогов Участие в конкурсах, фестивалях, акциях, в спортивных соревнованиях, проектах и т.д.	Международный и федеральный уровень	победитель призер участие	очный	заочн ый	
4				3		
3				3		
2				2		
			1			

		Краевой и зональный уровень	победитель призер участие	4 3 2	3 2 1	выплаты по факту	
		Муниципальный уровень * * <i>Призовые места не суммируются в рамках одного мероприятия. Оплата производится по наивысшему результату</i>	победитель призер участие	3 2 1	2 2 1		
		Муниципальный уровень: спартакиада	Участие в спартакиаде Победитель, призер в волейболе Победитель, призер в других видах	1 1 0,5 за каждый вид	1		
Достижения педагогов Участие в конкурсе профессионального мастерства «Учитель года» * <i>в профессиональных конкурсах на денежное поощрение 1 балл за участие</i>		Международный и федеральный уровень	победитель призер участие	очный 15 14 10	заочный 14 12 8	выплаты по факту	
		Краевой и зональный уровень	победитель призер участие	15 14 10	14 12 8		
		Муниципальный уровень	победитель призер участие	8 6 4			
Выплаты за качество выполняемых работ							
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся		Организация работы службы (программа сопровождения)	Составление и реализация программы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	1 <i>за 4 занятия</i>		ежемесячно	
		Проведение курсов и тренингов для детей и педагогов (по запросу, дополнительно разработанные, не входящие в план работы специалиста)	Проведение занятий	1 <i>за 4 занятия</i>		выплаты по факту	
		Организация летнего отдыха детей	Начальник ЛОЛ	5		выплаты по факту	

		Работа в комиссии по НСОТ	Разовое участие	1	выплаты по факту
	Выполнение работ, не входящих в должностные инструкции		Выполнение разовых работ	0,5	выплаты по факту
			Профсоюзная деятельность	0,5	ежемесячно
			Организация питания обучающихся	1	ежемесячно
	ОГЭ, ЕГЭ, Олимпиады <i>(при условии освобождения от основной работы)</i>		Член ГЭК	3	выплаты по факту
			Организатор в аудитории	2	
			Организатор вне аудитории	1	
			Сопровождение учащихся на ЕГЭ, ОГЭ, олимпиады	0,5	
Педагогические работники: воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным документам	100% (на основании аналитической справки завуча): - рабочая программа - проверка ведения журнала	5 (1 раз в год-октябрь) 1	выплаты по факту
	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Участие в работе психолого-педагогического консилиума (ППК)	Подготовка документации	3	выплаты по факту
	Работа с семьями обучающихся	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся	Каждое мероприятие: - районный уровень - школьный уровень	2 1	выплаты по факту
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Достижения воспитанников	По результатам диагностических исследований, участие в конкурсах, смотрах, соревнованиях	Официально зарегистрированные достижения	5	выплаты по факту
	Организация здоровьесберегающей и воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов	0	3	ежемесячно
	Выплаты за качество выполняемых работ				

	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса обучающихся	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания и учетом особенностей коллектива воспитанников	Выполнение программы воспитания и обучения	2	ежемесячно
		Участие в конкурсах профессионального мастерства педагогов, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	3	выплаты по факту
	Освоение и использование современных образовательных технологий, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	Использование проектных, исследовательских, ИКТ, ИОСО и других развивающих образовательных технологий в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации; мониторинг, диагностика.	3	выплаты по факту
			Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов, проведение мастер-классов, открытых уроков: - школьный уровень - муниципальный уровень	2 3	выплаты по факту
	Выполнение работ, не входящих в должностные инструкции		Выполнение разовых работ	0,5	выплаты по факту
			Профсоюзная деятельность	0,5	ежемесячно
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре и труду, преподаватель-организатор ОБЖ, методист, и др.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе семинаров, собраний, педсоветов, РМО, конференций и т.д.	Формы работы: - сообщение, доклад - мастер-класс, орг.деятельностная игра и т.д.	1 2	выплаты по факту
		Участие в работе временных творческих групп, учительской кооперации (КСО и др.).	Долгосрочное участие	2	

Организация здоровьесберегающей и воспитывающей среды		Без травм (для спортивных секций, кружков трудового обучения и ИКТ)	1	ежемесячно	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Достижения обучающихся Организация исследовательской деятельности обучающихся	Международный и федеральный уровень*	победитель призер	очный 5 4	заочный 3 2	выплаты по факту за участие в соревнованиях, конкурсах и проектах производится доплата по наивысшему результату в зависимости от уровня (муниципальный, региональный, федеральный)
	Краевой уровень*	победитель призер	4 3	3 2	
	Муниципальный уровень* * Призовые места не суммируются в рамках одного мероприятия. Оплата производится по наивысшему результату ** При коллективной работе оплату производить каждому руководителю согласно его вкладу в работу	победитель призер	3 2	2 1	
	Подготовка и участие обучающихся	- все уровни - при коллективном межпредметном проекте оплачивать работу каждого руководителя	1 1		
Достижения обучающихся Подготовка и участие курируемых учащихся в проектной деятельности, мероприятиях, конкурсах	Международный и федеральный уровень*	победитель призер	очный 5 4	заочный 4 4	выплаты по факту за участие в соревнованиях, конкурсах и проектах производится доплата по наивысшему результату в зависимости от уровня (муниципальный, региональный,
	Краевой и зональный уровень*	победитель призер	4 3	3 3	
	Муниципальный уровень* * Призовые места не суммируются в рамках одного мероприятия. Оплата производится по наивысшему результату	победитель призер	3 2	2 2	

		<i>** При коллективной работе оплату производить каждому руководителю согласно его вкладу в работу</i>				федеральный
		Подготовка и участие обучающихся в дополнительное время (при отсутствии призовых мест)	Все уровни за одно мероприятие	1		
Достижения обучающихся Подготовка и участие курируемых учащихся в спортивных соревнованиях		Международный и федеральный уровень *	победитель призер	очный 5 4	заочный 4 4	выплаты по факту за участие в соревнованиях, конкурсах и проектах производится доплата по наивысшему результату в зависимости от уровня (муниципальный, региональный, федеральный)
		Краевой и зональный уровень *	победитель призер	4 3	3 3	
		Муниципальный уровень * <i>* Призовые места не суммируются в рамках одного мероприятия. Оплата производится по наивысшему результату. **При командном участии оплачивается отдельно команда мальчиков, команда девочек. ***Оплата производится за базовые мероприятия ****Оплату производить каждому руководителю согласно его вкладу в работу</i>	победитель призер	3 2	2 2	
		Подготовка и участие обучающихся в дополнительное время (при отсутствии призовых мест)	- все уровни за одно мероприятие - не базовые мероприятия (товарищеские встречи, турниры к различным праздникам и др.)	1 1		
	Выплаты за качество выполняемых работ					

Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Использование современных образовательных технологий (для педагогов дополнительного образования)	Использование при проведении занятий оборудования, ИКТ, расходные материалы(краски, пластилин, нитки, спицы, крючки и т.д.)	1		ежемесячно
Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками и детьми ОВЗ	Организация работы с одаренными школьниками и детьми ОВЗ	Участие в конкурсах, турнирах, конференций и т.д.	1 за одно мероприятие		выплаты по факту
Достижения педагогов Участие в конкурсах, фестивалях, акциях, в спортивных соревнованиях, проектах и т.д.	Международный и федеральный уровень	победитель призер участие	очный 4 3 2	заочный 3 2 1	выплаты по факту за участие в соревнованиях, конкурсах и проектах производится доплата по наивысшему результату в зависимости от уровня (муниципальный, региональный, федеральный)
	Краевой и зональный уровень	победитель призер участие	4 3 2	3 2 1	
	Муниципальный уровень * Призовые места не суммируются в рамках одного мероприятия. Оплата производится по наивысшему результату	победитель призер участие	3 2 1	2 2 1	
	Муниципальный уровень: спартакиада	Участие в спартакиаде Победитель, призер в волейболе Победитель, призёр в других видах	1 1 0,5 за каждый вид	1	
Достижения педагогов Участие в конкурсе профессионального мастерства «Учитель года» * в профессиональных конкурсах на денежное поощрение 1 балл за участие	Международный и федеральный уровень	победитель призер участие	очный 15 14 10	заочный 14 12 8	выплаты по факту
	Краевой и зональный уровень	победитель призер участие	15 14 10	14 12 8	

		Муниципальный уровень	победитель призер участие	8 6 4	
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	Организация работы с детьми с ОВЗ	Сопровождение ребенка	0,5 за единицу	выплаты по факту
		Опубликованные методические материалы в периодических изданиях	Все уровни	1 за единицу	выплаты по факту
	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	Организация летнего отдыха детей	Начальник ЛОЛ	5	выплаты по факту
Советник директора по воспитательной работе и взаимодействию с общественными организациями.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность	Развитие воспитательной среды образовательной организации	Создание новых образовательных пространство для обучающихся (программа ДО или ВД)	За 1 единицу	1
		Организация мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы	Классный-час, флешмоб, акция и тд (не затратные)	За 4 мероприятия	1
			Большое общешкольное(районное) мероприятие	По справкам	1-3
	Вовлечение детей «группы риска» (СОП, внутри школьный учет) в общественно полезную деятельность	Привлечение детей к участию в мероприятиях.	По факту за 1 мероприятие	0,5 - 1	
		Совместно с социальным педагогом разработка программы сопровождения и наставничества для детей «группы риска»	За 1 единицу	1	
	Взаимодействие с участниками образовательного процесса	Взаимодействие с педагогическими работниками образовательной организации по реализации программ воспитания	Результаты совместной работы советника с социальными партнёрами по вопросам воспитания обучающихся	По факту	1
			Привлечение родителей к реализации программы воспитания	По факту	1
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Организация взаимодействия с детскими общественными объединениями	Вовлечение обучающихся в РДДМ «Движение первых»	Создание и сопровождение первичного отделения РДДМ в образовательной организации	По отчету работы отделения	1
Сопровождение начальных классов,			За каждый	1	

			реализующих программу «Орлята России»	класс, по факту реализации	
		Организация работы школьного актива РДДМ		По факту	1
	Выявление и развитие у обучающихся способностей к различным видам деятельности.	Сопровождение обучающихся по участию в конкурсах и проектах всероссийского уровня, тематических сменах(ВДЦ).	Участие и достижение обучающихся в конкурсах на премию главы района, путевок в ВДЦ, Губернаторская елка и тд.	За 1 ребенка	1
		Проведение мероприятий по информированию и дальнейшему сопровождению обучающихся в различных конкурсах и олимпиадах.	Выстроена система информирования обучающихся, педагогов, родителей о мероприятиях РДДМ	По факту	1
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Активное участие в работе методических объединений пед работников, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности.	Участие в работе семинаров, собраний, педсоветов, РМО, конференций и т.д. Участие в работе временных творческих групп, учительской кооперации (КСО и др.).	Формы работы: - сообщение, доклад - мастер-класс, орг.деятельностная игра и т.д. Долгосрочное участие	По факту	1 2 2
	Участие в профессиональных конкурсах	Международный и федеральный уровень	победитель призер участие	очный тур 4 3 2	заочный 3 2 1
		Краевой и зональный уровень	победитель призер участие	4 3 1	3 2 1
		Муниципальный уровень: спартакиада	участие в спартакиаде победитель, призер в волейболе победитель, призер в других видах	1 1 0,5 за каждый вид	1
Заведующий библиотекой,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

педагог библиотекарь	-	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Проведение массовых мероприятий по популяризации книг (презентация книжных выставок, беседы, конкурсы, акции)	Проведенные мероприятия не менее 2-х в месяц, отчет о них	0,5	выплаты по факту	
		Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития в соответствии с требованиями положения	0,5 за единицу	выплаты по факту	
		Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе семинаров, собраний, педсоветов, РМО, конференций и т.д.	Формы работы: - сообщение, доклад - мастер-класс, орг.деятельностная игра и т.д. Долгосрочное участие	1	выплаты по факту	
			Участие в работе временных творческих групп, учительской кооперации (КСО и др.).		2		
		Работа с обучающимися, родителями	Проведение внеклассных мероприятий (<i>конференции, родительские собрания</i>)	Проведение одного мероприятия	1	выплаты по факту	
			Неделя детской книги	Проведение недели детской книги (<i>при 100% выполнении плана недели + отчет</i>)	2		
		Эффективность методов и способов работы	Исполнительская дисциплина (<i>участие в семинарах, педагогических советах, общешкольных собраниях и мероприятиях, субботниках, своевременное сдача отчетов, ведение документации</i>)	По справкам заместителей директора	1	выплаты по факту по итогам четверти	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
		Сохранность библиотечного фонда	Состояние библиотечного фонда	Отсутствие утраты	1	1 раз в год	
		Работа по обеспечению учебного процесса школы учебной литературы.	Формирование заказа на учебные пособия и учебники	Наличие заказа	1	1 раз в год	
			Работа с обменными библиотечными фондами.	Обеспеченность учебниками	0,5	1 раз в четверть	
	Выплаты за качество выполняемых работ						

Участие в конкурсах, фестивалях, акциях, в спортивных соревнованиях, проектах и т.д.	Международный и федеральный уровень	победитель призер участие	очный тур 4 3 2	заочн ый 3 2 1	выплаты по факту
	Краевой и зональный уровень	победитель призер участие	4 3 1	3 2 1	
	Муниципальный уровень: спартакиада	участие в спартакиаде победитель, призер в волейболе победитель, призер в других видах	1 1 0,5 за кажд ый вид	1	
Участие в конкурсах профессионального мастерства. * в профессиональных конкурсах на денежное поощрение 1 балл за участие	Международный и федеральный уровень	победитель призер участие	очный 5 4 3	заочн ый 4 3 2	выплаты по факту
	Краевой и зональный уровень	победитель призер участие	5 4 3	4 3 2	
	Муниципальный уровень	победитель призер участие	10 8 5	8 6 4	
	Участие в конкурсах, в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Победитель, призер: - региональный уровень - муниципальный уровень - школьный уровень <i>при долгосрочных проектах выплаты за реализацию по промежуточным результатам</i>	3 2 1		выплаты по факту
	Выполнение работ не входящих в должностные обязанности	Выполнение разовых работ	0,5		выплаты по факту
	Профсоюзная деятельность	0,5		ежемесячно	
Достижения обучающихся	Международный и федеральный уровень	победитель	очный 5 4	заочн ый 4	

			призер		4	выплаты по факту
		Краевой и зональный уровень	победитель призер	4 3	3 3	
		Муниципальный уровень	победитель призер	3 2	2 2	
		Подготовка и участие обучающихся в дополнительное время (при отсутствии призовых мест)	все уровни	1		
Административно-вспомогательный персонал: делопроизводитель, секретарь, техник, делопроизводитель, лаборант, заведующий хозяйством и др.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Постоянное ведение баз (при отсутствии замечаний)	5 (за каждый проект)		ежемесячно
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	Отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	3		выплаты по факту
	Обработка и предоставление дополнительной информации	Отсутствие замечаний	0	5		ежемесячно
	Своевременное обеспечение образовательного процесса информационно-методическими материалами, учебно-методическими пособиями	Постоянный мониторинг информационно-методических материалов и обеспечение ими согласно образовательным программам	Отсутствие замечаний	2		ежемесячно
	соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем	100%	2		ежемесячно
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					

	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	2	ежемесячно
Оперативность		Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	2	ежемесячно
		Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов	Выполнение работ без снижения качества	2	ежемесячно
Осуществление дополнительных работ		Наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно	2	выплаты по факту
Подготовка и обслуживание работы семинаров, совещаний и конференций		Качественная организация работы и обслуживание на высшем уровне	Отсутствие замечаний	2	выплаты по факту
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	1	ежемесячно
	Установка новых информационных программ; создание отчетности в электронном варианте	Постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения	Стабильная работа программного обеспечения	2	ежемесячно
Инициатива и творческий подход к работе		Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	2	выплаты по факту
		Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	2	выплаты по факту

		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	2	выплаты по факту
		Выполнение работ не входящих в должностные инструкции	выполнение разовых работ	1-10	выплаты по факту
			профсоюзная деятельность	3	ежемесячно
Шеф-повар, повар, мойщица посуды.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	отсутствие предписаний контролирующих органов	0	5	ежемесячно
			устранение предписаний в установленные сроки	2	ежемесячно
	соблюдение санитарно-гигиенических норм, содержание общеобразовательного учреждения в образцовом состоянии, (порядке), правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	0	2	ежемесячно
	обеспечение сохранности имущества и его учет	наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	2	ежемесячно
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	снижение уровня заболеваемости обучающихся	снижение количества заболевших учащихся	отсутствие вспышек заболеваний	2	ежемесячно
	осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении; погрузочно-разгрузочные работы, работы по утеплению помещения столовой школы и т.д.	постоянно	2	ежемесячно
	участие в мероприятиях учреждения	участие в подготовке мероприятий	постоянно	2	выплаты по факту
	Выплаты за качество выполняемых работ				
качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	наличие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	2	ежемесячно	

	благоустройство территории учреждения	активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории общеобразовательного учреждения, создание отличных от других особенностей ландшафтного дизайна кабинетов, помещений учреждения	наличие	2	выплаты по факту
	высокий уровень исполнительской дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний	0	2	выплаты по факту
Младший обслуживающий персонал: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, гардеробщик, сторож, слесарь-сантехник	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	0	2	ежемесячно
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	2	ежемесячно
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Отсутствие замечаний	Постоянно	2	ежемесячно
	Профилактика, своевременное устранение чрезвычайных (аварийных) ситуаций	Своевременность	Постоянно	2	ежемесячно
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении; погрузочно-разгрузочные работы, работы по утеплению помещения школы	Постоянно	2	ежемесячно
			Подготовка школы к новому учебному году, четверти, мероприятию	1 - 10	по факту
	Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	2	выплаты по факту
	Выплаты за качество выполняемых работ				

	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	2	выплаты по факту
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	2	выплаты по факту
	Благоустройство территории учреждения	Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории общеобразовательного учреждения, создание отличных от других особенностей ландшафтного дизайна кабинетов, помещений учреждения	Наличие	2	выплаты по факту
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний	0	2	выплаты по факту
		Четкое соблюдение контрольно-пропускного режима (ведение документации)	Отсутствие нареканий	1-3	выплаты по факту

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителей, заместителей

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении	отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора)	25%
			отсутствие травм, несчастных случаев	15%
		организация деятельности учреждения, обеспечивающая соответствие требованиям учреждения учредителя	отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	28%
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100%	5%
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	100%	2%
		Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	региональный уровень	15%
		ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35%
		отсутствие правонарушений,	0	10%

		совершенных обучающимися		
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результативность деятельности учреждения	показатели качества по результатам контрольных срезов, итоговых контрольных работ	не ниже 50%	15%	
		не ниже 60%	30%	
		не ниже 70%	45%	
	включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения	наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти	20%	
Эффективность управления коллективом	отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	15%	
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	10%	
Соответствие локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству	отсутствие замечаний к локальным нормативным актам	0	5%	
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	25%
			отсутствие травм, несчастных случаев	15%
		подготовка локальных нормативных актов учреждения, исходящей	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства,	25%

	документации, отчетной документации	своевременное и качественное предоставление отчетной документации	
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	региональном	15%
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70%	45%
	реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность, не менее 25%	20%
	доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	20%
	координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	20%

<*> Без учета повышающих коэффициентов

Размер выплат по итогам работы работникам муниципальных бюджетных, казенных и автономных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Ачинского района

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Число баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждения, его заместителям

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностном у окладу), % <*>
	наименование	индикатор	
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные	150%
		федеральные	100%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.