

Первичная профсоюзная организация
Общероссийского Профсоюза образования
Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа
№ 1 г. Нижние Серги

Председатель  М.В. Симоненко

«04» декабря 2023 г.
М.П.

Муниципальное казенное
общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа
№ 1 г. Нижние Серги

Директор  Е.Б. Мартынова



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024 - 2026 г.г.

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа № 1 г. Нижние Серги

Утвержден на общем собрании работников,
протокол № 6 от 04.12.2023 г.



Раздел 1. Общие положения.

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

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 1 г. Нижние Серги, в лице директора Мартыновой Елены Борисовны (далее – Работодатель);

Работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Общероссийского Профсоюза образования, в лице председателя первичной профсоюзной организации Муниципального казенного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 1 г. Нижние Серги Симоненко Марьяны Валерьевны (далее – первичная профсоюзная организация).

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия, Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, Соглашения между Свердловским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области», Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области, Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Администрацией Нижнесергинского муниципального района, Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района и Нижнесергинской районной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской Федерации трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

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

1.5. Коллективный договор заключен на срок три года, вступает в силу с 01 января 2024 года и действует по 31 декабря 2026 года (ст. 43 ТК РФ).

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

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

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

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

1.8. Работодатель обязуется:

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

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

1.9. Стороны договорились:

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

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

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

2.1. Работодатель обязуется:

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

2.1.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

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

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

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

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

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

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

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении (п. 4.1.1. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 гг.).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

***2.1.20.** Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день. В этот день присутствие на рабочем месте

обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, иных общешкольных мероприятий в соответствии с Планом работы.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости:

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

- лица, которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года;

- лица, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители (родитель), воспитывающие детей инвалидов (ребенка-инвалида) в возрасте до 18 лет;

- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- председатель первичной профсоюзной организации;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;

- работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются (п. 4.1.3. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 гг.).

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

2.2.4. Организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 3 лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

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

2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

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

2.4. Работники обязуются:

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

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

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.1.9. Привлекать работников образовательного учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором (ст. 60.2 ТК РФ), только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда (ст. 151 ТК РФ).

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

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

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

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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

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

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

3.1.16. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок и условия предоставления которого определяются Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и Положением о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (Приложение № 3).

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в образовательном учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 2);
- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведенным до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);
- другими локальными нормативными актами, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

3.2.3. Для педагогических и иных работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, для которых перерыв для приема пищи не устанавливается, обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно. Для приема пищи отводится специальное помещение столовая, оборудованная столом, стульями, столовыми приборами и посудой.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда.

4.1. Стороны договорились:

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

Положение об оплате труда (Приложение № 4), которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и их повышений, включающее также следующие разделы:

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

Положение о компенсационных выплатах, доплатах работников (Приложение № 5).

Положение о стимулировании работников (Приложение № 6).

Положение об оказании материальной помощи (Приложение № 7).

Положение о комиссии по стимулированию работников образовательной организации (Приложение № 8).

Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников образовательной организации на учебный год (Приложение № 9).

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

Все Положения являются приложениями к коллективному договору.

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

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

Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет по согласованию с выборным профсоюзным органом размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Примерным положением, утвержденным Решением Думы Нижнесергинского муниципального района Свердловской области «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Нижнесергинского муниципального района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района» от 01.12.2016 г. № 392 (с изменениями и

дополнениями от 14.12.2017 № 27, от 25.10.2018 № 84, от 27.11.2019 № 166, от 29.10.2020 № 235, от 28.10.2021 № 309, от 27.01.2022 № 331, от 25.08.2022 № 404, от 24.11.2022 № 16, от 27.04.2023 № 61).

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

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

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

4.1.6. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда за счет бюджетных средств.

4.1.7. Разрабатывать меры, обеспечивающие право работника на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы, повышение уровня жизни.

Ежегодно осуществлять индексацию заработной платы.

Индексации в приоритетном порядке подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников, а также размеры выплат и доплат, установленные в абсолютном размере. При этом средства на стимулирующие выплаты предусматриваются в фонде оплаты труда в обязательном порядке.

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

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

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

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

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

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

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

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

Указанные доплаты осуществлять в пределах утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда в соответствии с Положением о компенсационных выплатах, доплатах работников МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги, регулирующим условия и порядок организации наставничества в организации (Приложение № 5).

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

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

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

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

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

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

При осуществлении педагогическими работниками классного руководства в классах:

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

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

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

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

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, происходит одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый

педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

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

- длительное отсутствие – это невозможность выполнения работником возложенных на него функций по причине болезни или иным обстоятельствам в течение одного года (устанавливается с учетом имеющихся средств ФОТ);

- ежемесячное вознаграждение за классное руководство, установленное за счет средств федерального бюджета (5 000 рублей), учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка;

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

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

4.1.15. Образовательное учреждение принимает Положение о классном руководстве по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

4.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

соответствии с Положением о порядке распределения педагогической нагрузки работников МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги на учебный год (Приложение № 9).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2.14. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 17 и 2 числа.

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

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

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

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

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

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

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

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

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

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

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

- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;

- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

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

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

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

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

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

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

4.2.18. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно перечню должностей (Приложение № 10).

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

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в должности (должностях)

с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория (как по основному месту работы, так и по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по каждой педагогической должности согласно (Приложению № 10).

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

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

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

- нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании ч. 3-5 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности.

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

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

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

(должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем 4 настоящего пункта.

***4.2.20.** Устанавливать работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, доплату к окладу из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании.

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

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

***4.2.22.** Освобождать педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее – ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой регулируется нормативными правовыми актами Свердловской области (п. 3.2.11 Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 гг.).

4.2.23. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию, повышаются в следующих размерах:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;
- 2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

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

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

4.2.25. Устанавливать педагогическим работникам, участвующим в реализации образовательных программ спортивной направленности, следующие основания для назначения стимулирующих выплат, учитывающие особенности порядка и условий оплаты труда тренеров – преподавателей (включая старших):

- за качество выполняемых работ при наличии соответствующих званий:
 - кандидат в мастера спорта – не менее 10 % к должностному окладу, ставке заработной платы;
 - мастер спорта России, гроссмейстер России – не менее 10 % к должностному окладу, ставке заработной платы;
 - мастер спорта России международного класса – не менее 15 % к должностному окладу,

ставке заработной платы;

мастер спорта России международного класса – призёр всероссийских соревнований – не менее 20 % к должностному окладу, ставке заработной платы;

мастер спорта России международного класса – призёр международных соревнований – не менее 30 % к должностному окладу, ставке заработной платы;

заслуженный мастер спорта России – не менее 30 % к должностному окладу, ставке заработной платы;

- за интенсивность с учетом продолжительности этапов спортивной подготовки и групп по видам спорта:

№ п/п	Этапы спортивной подготовки	Продолжительность этапов	Рекомендуемый размер выплаты по группам видов спорта	
			I группа	II группа
1.	Этап начальной подготовки	до года	(не менее) 3 %*	(не менее) 3 %
		свыше года	(не менее) 5 %	(не менее) 5 %
2.	Этап спортивной специализации	начальной специализации	(не менее) 8 %	(не менее) 6 %
		углубленной специализации (Т-3,4,5)	(не менее) 15 %	(не менее) 10 %
3.	Совершенствования спортивного мастерства	до года	(не менее) 20 %	(не менее) 15 %
		свыше года	(не менее) 25 %	(не менее) 20 %
4.	Высшего спортивного мастерства	весь период	(не менее) 35 %	(не менее) 30 %

* начисление осуществляется к должностному окладу, ставке заработной платы работника.

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

к первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

ко второй группе относятся командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

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

4.26. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения, устанавливаются в соответствии с Приложением № 11 (п. 3.2.10. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 гг.).

Раздел 5. Охрана труда и здоровья.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в учреждении (ст. 217 ТК РФ).

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

5.1.3. Разработать перечень мероприятий (Приложение № 12) для создания условий, отвечающих требованиям по безопасности труда и согласовать их проведение с первичной профсоюзной организацией. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственных должностных лиц определять в ежегодном Соглашении по охране труда.

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

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

5.1.6. Предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования, в том числе от приносящей доход деятельности, в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательного учреждения (п. 5.2.5. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 гг.).

5.1.7. Создать комиссию по обучению и проверке знаний по охране труда в количестве не менее трех человек из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе (Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 г. № 2464).

Проводить инструктаж по охране труда под роспись не реже 1 раза в 6 месяцев, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу.

Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательного учреждения не реже 1 раза в 3 года (ст. 214 ТК РФ).

5.1.8. Обеспечивать работников правилами, инструкциями и другими необходимыми для безопасного выполнения должностных обязанностей нормативными и справочными материалами по охране труда.

5.1.9. Обеспечить в соответствии с законодательством проведение вакцинации работников согласно Приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 06.12.2021 г. № 1122н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок, календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям и порядка проведения профилактических прививок».

Проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников, в соответствии с Приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420 от 31.12.2020 г. «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» и Приказом Минздрава России от 28.01.2021 г. № 29 н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных ч. 4 ст. 213 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»).

Проведение обязательных психиатрических освидетельствований работников, осуществляющих отдельные виды деятельности (ч. 8 ст. 220 ТК РФ) в соответствии с установленным Порядком (ст. 214, 220 ТК РФ).

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

Предусмотренные настоящим пунктом обязательная вакцинация, медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования работников осуществляется за счет средств работодателя, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

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

Предоставить работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с

сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка с предоставлением работником справки от медицинской организации, подтверждающей прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (ст. 185.1 ТК РФ).

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

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

- сокращенный рабочий день и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 92, 117 ТК РФ по перечню профессий и должностей;
- доплату к окладу в соответствии со ст. 146, 147 ТК РФ по перечню профессий и должностей.

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

5.1.13. Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимую в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.

5.1.14. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты - специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н и приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 г. № 777н.

Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя. Вести карточки бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021 г. № 766н.

5.1.15. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сминающих и обезвреживающих средств в соответствии с типовыми нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122н.

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

5.1.17. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве», утвержденным Приказом Минтруда России от 20.04.2022 г. № 223н.

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

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

5.1.20. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по должности и по видам выполняемых работ с учетом мнения Профсоюзной организации (ст. 214 ТК РФ).

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

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

5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия.

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

5.2.3. Участвовать в организации обучения работников по охране труда.

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

5.2.5. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

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

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

Раздел 6. Социальные гарантии.

6.1. Стороны договорились:

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

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

6.1.3. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдается заверенная копия карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

6.2. Работодатель обязуется:

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

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

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

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

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

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

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

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

6.3.7. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

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

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

7.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

7.1.7. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их

профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом: 1 день.

7.1.8. Устанавливать доплаты в размере 20% размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, в размере 20% размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы уполномоченному по охране труда за организацию работы в рамках общественно-государственного управления образовательной организацией из фонда оплаты труда.

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

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

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

7.1.12. Предоставлять работникам – молодым специалистам - время для участия в мероприятиях, проводимых городской (районной) организацией Профсоюза и Советом молодых педагогов ежемесячно 1 день (в день, установленный городским (районным) отраслевым соглашением). Устанавливать рабочее время работникам – молодым специалистам таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения занятий.

7.2. Стороны договорились:

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

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

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

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

7.2.5. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

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

- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в т.ч. для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Раздел 8. Разрешение трудовых споров.

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

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

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

Раздел 9. Заключительные положения.

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

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

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

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

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

Приложение № 1
к коллективному договору
МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профкома

МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги

 М.В. Симоненко

« 05 » 09 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги

 Е.Б. Мартянова

« 05 » 09 2023 г.



**Перспективный план курсовой переподготовки учителей
МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги
на 2023-2024 уч. год**

Тематика	Предполагаемое количество слушателей
Подготовка к организации и проведению ЕГЭ (Единого государственного экзамена), ГИА-9 (Государственной итоговой аттестации)	5
Управление качеством образования	3
Инновации в образовании	25
Здоровьеформирующие и здоровьесберегающие технологии	4
Работа с детьми с ОВЗ	7

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 1
г. Нижние Серги**

Принято общим собранием трудового
коллектива МКОУ СОШ № 1
г. Нижние Серги
(протокол № 9 от 28.04.2022г.).

Согласовано,
Председатель профкома
Симоненко М.В.
29.04.2022г.

Утверждено приказом № 103 от
29.04.2022г.

Директор МКОУ СОШ № 1
г. Нижние Серги
Е.А. Степанова



**ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
МКОУ СОШ № 1
г. Нижние Серги**

2022г.

1. Общие положения

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) устанавливают взаимные права и обязанности работодателя МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Работники МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора.

Сторонами трудового договора являются работник и МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги как юридическое лицо – работодатель, представленный директором МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги.

2.2. Лица, поступающие на работу в МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги, проходят обязательный предварительный медицинский осмотр в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается работнику, другой – хранится в МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги.

2.4. Трудовой договор может заключаться:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.5. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трех месяцев, а для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

а) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

б) лиц, не достигших возраста 18 лет;

в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

г) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

д) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

е) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

ж) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.6. При заключении трудового договора работник предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформляет новую трудовую книжку;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям. При заключении трудового договора впервые МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги оформляет работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется), и представляет в территориальный орган ПФР сведения, необходимые для регистрации лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.7. Прием на работу оформляется трудовым договором, на основании заключенного трудового договора работодателем издается приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.8. При приеме сотрудника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под подпись:

- ознакомить работника с уставом МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги и коллективным договором;
- ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.9. В соответствии с приказом о приеме на работу работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под подпись в личной карточке.

2.10. На каждого работника МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги ведется личное дело. Личное дело работника хранится у работодателя.

Документы в личных делах располагаются в следующем порядке:

- внутренняя опись документов;
- лист с отметками об ознакомлении работника с личным делом;
- лист с отметками о результатах ежегодной проверки состояния личного дела;
- личный листок по учету кадров и дополнение к нему;
- автобиография;
- заявление о приеме на работу;
- должностная инструкция;
- характеристики и рекомендательные письма;
- трудовой договор и дополнительные соглашения к нему;
- договор о полной материальной ответственности (если работник – материально ответственное лицо);
- копии приказов по личному составу, которые касаются работника;
- аттестационные листы;
- отзывы должностных лиц о работнике;
- лист-заверитель (составляют при сдаче личного дела в архив);
- результаты предварительного и обязательных периодических медицинских осмотров;
- согласие на обработку персональных данных.

В личное дело не включаются копии приказов о наложении взысканий, справки о состоянии здоровья и с места жительства, заявления об отпусках, копии приказов об отпусках и другие документы второстепенного значения.

2.11. Перевод работника на другую работу допускается только по соглашению между работником и работодателем. Соглашение о переводе на другую работу заключается в письменной форме.

Перевод работника на другую работу без его согласия допускается в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (далее – чрезвычайные обстоятельства).

Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения чрезвычайных обстоятельств и их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. Если этот перевод осуществляется на работу, требующую более низкой квалификации, то он допускается только с письменного согласия работника.

2.12. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.13. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель выдает работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги записью об увольнении и (или) сведения о трудовой деятельности, а также производит с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в бумажную трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

3. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников

3.1. С 1 января 2020 года МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги в электронном виде ведет и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

3.2. Директор назначает приказом работника МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги, который отвечает за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности работников. Назначенный работник должен быть ознакомлен с приказом под подпись.

3.3. Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Пенсионный фонд не позднее 15 числа следующего месяца. Если 15 число месяца приходится на выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

3.4. МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении — в день прекращения трудового договора.

3.5. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя 163101@mail.ru. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (генеральный директор);
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

3.6. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

4. Основные права и обязанности работников

4.1. Работник МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории работников.

4.2. Работник имеет право на:

4.2.1. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

4.2.2. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

4.2.3. своевременную и в полном размере выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором и настоящими Правилами;

4.2.4. отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

4.2.5. полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

4.2.6. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

4.2.7. объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них;

4.2.8. участие в управлении МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;

4.2.9. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

4.2.10. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

4.2.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

4.2.12. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

4.2.13. обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.3. Права работника в области охраны труда.

4.3.1. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти,

осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

4.3.2. Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления устанавливаются Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.3.3. Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

4.3.4. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные Трудовым Кодексом гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

4.4. Работник обязан:

4.4.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

4.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину; соблюдать дисциплину труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и данным положением, иными локальными актами МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги.

4.4.3. выполнять установленные нормы труда;

4.4.4. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

4.4.5. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

4.4.6. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

4.4.7. по направлению работодателя проходить периодические медицинские осмотры.

4.5. Педагогические работники МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги пользуются следующими академическими правами и свободами:

4.5.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

4.5.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

4.5.3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения, и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

4.5.4. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

4.5.5. право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

4.5.6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

4.5.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами ЦО, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги;

4.5.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

4.5.9. право на участие в управлении МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги;

4.5.10. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги, в том числе через органы управления и общественные организации;

4.5.11. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

4.5.12. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

4.5.13. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4.6. Педагогические работники МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

4.6.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

4.6.2. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

4.6.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4.6.4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами;

4.6.5. право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

4.6.6. право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

4.6.7. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4.7. Педагогические работники МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги обязаны:

4.7.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

4.7.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

4.7.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4.7.4. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

4.7.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

4.7.6. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

- 4.7.7. систематически повышать свой профессиональный уровень, по направлению ЦО получать дополнительное профессиональное образование;
- 4.7.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 4.7.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- 4.7.10. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 4.7.11. соблюдать устав МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги, положение о специализированном структурном подразделении МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги, настоящие Правила;
- 4.7.12. при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в локальных нормативных актах МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги;
- 4.7.13. использовать личные мобильные устройства на территории образовательной организации только в беззвучном режиме с отключенной вибрацией.
- 4.8. Конкретные трудовые обязанности работников МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги определяются трудовым договором и должностной инструкцией, соответствующими локальными нормативными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 4.9. Обязанности работника в области охраны труда.**
- 4.9.1. Работник обязан:
- соблюдать требования охраны труда;
 - правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
 - следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
 - использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
 - незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

— немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

— в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

4.10. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

4.10.1 Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

4.10.2. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

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

4.10.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

4.10.5. В случае необеспечения работника в соответствии с Трудовым Кодексом средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан

оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

4.10.6. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

4.10.7. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.10.8. В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

4.10.9. В случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; проводить другие мероприятия.

4.11. Обеспечение права работников на санитарно-бытовое обслуживание.

4.11.1. Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

4.11.2. Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.12. Право работника на получение информации об условиях и охране труда.

4.12.1. Каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

5. Основные права и обязанности работодателя

5.1. Работодатель имеет право:

5.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

5.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

5.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

5.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу и других работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных нормативных актов МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги;

5.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

5.1.6. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

5.1.7. разрабатывать и принимать локальные нормативные акты;

5.1.8. устанавливать штатное расписание МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги;

5.1.9. распределять должностные обязанности между работниками МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги.

5.1.10. **Права работодателя в области охраны труда.**

Работодатель имеет право:

– использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

– вести электронный документооборот в области охраны труда;

– предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных

правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

5.2. Работодатель обязан:

5.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

5.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

5.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

создать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда (ст. 189 ТК РФ).

5.2.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

5.2.5. обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;

5.2.6. своевременно и в полном размере выплачивать причитающуюся работникам заработную плату дважды в месяц – 17 и 2 числа каждого месяца в соответствии с Трудовым кодексом РФ, трудовыми договорами и настоящими Правилами;

5.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

5.2.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

5.2.9. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

5.2.10. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

5.2.11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

5.2.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

5.2.13. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

5.2.14. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

5.2.15. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

5.2.16. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

5.2.17. создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников;

5.2.18. создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги.

5.3. Обязанности работодателя в области охраны труда.

5.3.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

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

5.3.3. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

– разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;

– ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

– соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

– приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

– при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

5.3.4. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.

5.3.5. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.4. Предоставление информации об условиях и охране труда.

5.4.1. Работодатель обязан предоставить актуальную и достоверную информацию об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

5.4.2. Обязанность предоставления указанной в настоящей статье информации возлагается на работодателя, а также на соответствующие государственные органы и общественные организации при наличии у них такой информации.

5.4.3. Работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

5.4.4. Формы (способы) и рекомендации по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, а также примерный перечень таких информационных материалов утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

6. Материальная ответственность работодателя перед работником

6.1. Материальная ответственность МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги наступает в случае причинения ущерба работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

6.2. Работодатель обязан возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться.

6.3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Работник должен направить работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть заявление и принять решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

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

6.5. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон или судом.

7. Рабочее время и его использование

Трудовой распорядок определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.1. Режим работы МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги определяется Уставом и обеспечивается соответствующими приказами директора МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги.

В МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги устанавливается пятидневная рабочая неделя для педагогического состава начальной школы и пятидневная рабочая неделя для педагогического состава основной и средней школы.

Рабочее время педагогических работников МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги определяется графиками работы, учебным расписанием, графиком дежурств и обязанностями, предусмотренными их трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним.

График работы с 8:00 до 16:30.

График работы школьной библиотеки определяется распоряжением директора МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги с 8:00 до 16:30.

Для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя в соответствии с графиками работы. Графики работы утверждаются директором МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги с учетом мнения профсоюзного органа и предусматривают время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания.

7.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги устанавливается настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учетом:

а) режима деятельности МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги, связанного с пребыванием обучающихся в течение определенного времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги;

б) положений федеральных нормативных правовых актов;

в) объема фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

7.3. Режим работы директора МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

7.4. Инженерно-техническим, административно-хозяйственным, производственным, учебно-вспомогательным и иным (непедагогическим) работникам МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги, осуществляющим вспомогательные функции, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.

7.5. Продолжительность рабочего времени для обслуживающего персонала и рабочих

определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной

продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается директором МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги.

7.6. Педагогическим работникам МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.7. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

7.8. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги определяется в зависимости от его должности или специальности с учетом особенностей, установленных федеральными нормативными правовыми актами.

7.9. Норма часов для педагогических работников, ведущих учебную и преподавательскую работу, определяется в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами.

7.10. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах. Для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, нормы часов устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

7.11. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, включает проводимые учебные (тренировочные) занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между занятиями, установленные для обучающихся.

7.12. Учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

7.13. Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

7.14. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

7.15. При определении учебной нагрузки педагогических работников в МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги ее объем устанавливается по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

7.16. Объем учебной нагрузки педагогических работников МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги.

7.17. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в его трудовом договоре.

7.18. Объем учебной нагрузки педагогических работников МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

7.19. Объем учебной нагрузки педагогических работников МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон), за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

7.20. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги уведомляет педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

7.21. Учебная нагрузка педагогических работников определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги.

Локальные нормативные акты МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги.

7.22. В случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами,

педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

7.23. При возложении на учителей МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги, для которых МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут

посещать МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку педагогических работников.

7.24. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников, оплачивается дополнительно.

7.25. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

7.26. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки.

7.27. К другой части педагогической работы работников МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

7.28. Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

- самостоятельно педагогическим работником МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги
- подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;
- в порядке, устанавливаемом настоящими Правилами, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;
- настоящими Правилами – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;
- планами и графиками МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги, утверждаемыми локальными нормативными актами МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги в порядке, установленном трудовым законодательством, – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

– графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги, коллективным договором, – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

– трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) – выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

– локальными нормативными актами МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги – периодические кратковременные дежурства в МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

7.29. При составлении графика дежурств в МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий учитываются сменность работы МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы – с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы работники МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

7.30. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги не требуется.

7.31. При наличии возможности МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги составляет расписание занятий, планы и графики работ таким образом, чтобы работники, ведущие преподавательскую работу, имели свободный день с целью использования

его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

7.32. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре-октябре – по три урока в день по 35 минут каждый, в ноябре-декабре – по четыре урока по 35 минут каждый; январь-май – по четыре урока по 40 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

7.33. МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги при составлении графиков работы педагогических и иных работников исключает перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с отдыхом и приемом пищи педагогических работников, за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами.

7.34. При составлении расписаний занятий МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и между занятиями не образовывались длительные перерывы, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

7.35. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

7.36. Рабочий день учителя начинается за 10 минут до начала его уроков. Урок начинается со вторым сигналом (звонок) о его начале, а прекращается с сигналом (звонок), извещающим о его окончании. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий, в перерывах между занятиями, во время выездных мероприятий и в случаях, установленных приказом директора МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги.

7.37. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только директору МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги и его заместителям в целях контроля.

7.38. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

7.39. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.40. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в

каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения другой педагогической работы.

7.41. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в

соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

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

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

7.44. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.45. Режим рабочего времени всех работников МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

7.46. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги и регулируются в порядке, который установлен для каникулярного времени.

7.47. График работы учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время и во время дистанционного обучения учащихся остается прежним.

8. Время отдыха

8.1. Работникам МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги устанавливаются следующие виды времени отдыха:

- а) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- б) ежедневный (междусменный) отдых;
- в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- г) нерабочие праздничные дни;
- д) отпуска.

8.2. Работникам МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут. Иная продолжительность может быть установлена по соглашению сторон трудового договора и закреплена в трудовом договоре.

8.2.1. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время работников не включается.

8.2.2. Перерыв для отдыха и питания не устанавливается работникам, продолжительность ежедневной работы которых не превышает 4 часа в день.

8.2.3. Если работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

8.3. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

8.3.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

8.3.2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при пятидневной рабочей неделе – два дня выходных.

8.3.3. Общим выходным днем является суббота, воскресенье.

8.3.4. Для работников с иным режимом работы порядок предоставления времени отдыха определяется локальным нормативным актом МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги или трудовым договором.

8.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

8.5. Порядок предоставления времени отдыха при совпадении нерабочего праздничного дня и выходного дня, а также иные вопросы регулирования предоставления нерабочих праздничных дней устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

8.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

8.6.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

8.6.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Как правило, отпуска предоставляются в период летних каникул.

8.6.3. Порядок и условия предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска устанавливает Правительство.

8.6.4. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск может предоставляться иным (непедагогическим) работникам в случаях и порядке, который предусмотрен нормативным правовым актом Правительства.

8.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

7.7.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4-й степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

8.7.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность отпуска работников с ненормированным рабочим днем составляет три календарных дня.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется следующим работникам МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги:

- заместителю директора МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги по безопасности;
- специалисту по кадрам.

8.8. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

8.9. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

8.10. Стаж работы для предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

8.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в

соответствии с графиком отпусков, утверждаемым МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги с учетом мнения профсоюзного комитета МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги.

8.12. МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги утверждает график отпусков не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года.

8.13. О времени начала отпуска МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги извещает работника под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

8.14. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- работникам до 18 лет;
- родителям, опекунам, попечителям, приемным родителям ребенка-инвалида до 18 лет;
- усыновителям ребенка в возрасте до трех месяцев;
- женщинам до и после отпуска по беременности и родам, а также после отпуска по уходу за ребенком;
- мужьям во время отпуска жены по беременности и родам;
- работникам, у которых трое и более детей до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет;
- инвалидам войны, ветеранам боевых действий, блокадникам, работникам тыла;
- чернобыльцам;
- женам военнослужащих.

8.15. МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги продлевает или переносит ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.16. По соглашению между работником и МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

8.17. МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги может отозвать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованную в связи с этим часть отпуска МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги предоставляет по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяет к отпуску за следующий рабочий год.

8.18. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.19. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

8.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

8.21. Педагогическим работникам МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяет федеральный нормативный правовой акт.

8.22. Присоединить к очередному отпуску 2 оплачиваемых выходных дня работникам, проходившим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID – 19).

9. Поощрения за успехи в работе

9.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетными грамотами.

9.2. Поощрения применяются работодателем. Представительный орган работников МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению работодателем.

9.3. За особые трудовые заслуги работники МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги представляются к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, иными ведомственными и государственными наградами, установленными для работников законодательством.

9.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги и заносятся в трудовую книжку работника.

10. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

10.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги, должностными инструкциями или трудовым договором, влечет за собой

применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

10.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель может наложить следующие

дисциплинарные взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям.

9.3. До наложения взыскания от работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для не наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания налагаются непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено после шести месяцев, прошедших со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Для некоторых видов нарушений трудовым законодательством могут быть установлены иные сроки привлечения к дисциплинарной ответственности.

10.4. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

10.5. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня его издания.

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

10.7. Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящие Правила утверждаются директором МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги с учетом мнения профессионального комитета МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги.

11.2. С Правилами должен быть ознакомлен под подпись каждый работник, поступающий на работу в МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги, до начала выполнения его трудовых обязанностей.

11.3. Организация работы работников из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала образовательной организации в каникулярный период, в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) и в случаях временного перехода на реализацию образовательных

программ с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

11.4. Периоды каникулярного времени, периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий) являются рабочим временем работников из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала (УВП и ОП).

11.5. На каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий уточняется режим рабочего времени УВП и ОП.

Режим рабочего времени работников из числа УВП и ОП в каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

11.6. Работники из числа УВП и ОП в каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При привлечении работников из числа УВП и ОП к данным работам работодатель обязан соблюдать правила нормирования труда.

Работы, не требующих специальных знаний и квалификации, могут поручаться работнику из числа УВП и ОП только вместо исполнения работником своих непосредственных обязанностей в случае, если он свободен от их исполнения.

11.7. Осуществление образовательной организацией образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий производится в порядке, установленном действующим законодательством и методическими рекомендациями Минпросвещения России.

Образовательная организация разрабатывает и утверждает локальный нормативный акт об организации дистанционного обучения, а также проводит другие мероприятия в соответствии с действующим законодательством и методическими рекомендациями Минпросвещения России.

11.8. Если локальный нормативный акт об организации дистанционного обучения содержит нормы трудового права (регулирует отдельные вопросы режима труда и отдыха работников, оплаты труда и др.), он принимается по согласованию с профсоюзным комитетом.

11.9. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников под роспись с локальным нормативным актом об организации дистанционного обучения, расписаниями занятий и с другими необходимыми для реализации данной работы документами.

11.10. Переход на осуществление образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не может являться основанием для снижения педагогическим работникам установленной им учебной (педагогической) нагрузки и заработной платы.

11.11 Педагогические работники образовательной организации при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и

дистанционных образовательных технологий планируют свою педагогическую деятельность с учетом системы дистанционного обучения, реализуют дистанционное обучение в порядке, установленном действующим законодательством и локальными нормативными актами образовательной организации.

11.12. Педагогические работники выполняют педагогическую работу по реализации образовательной программы в пределах нормируемой части педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им на учебный год, а также времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы, которое регулируется в порядке, установленном п. 2.3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536. Режим рабочего времени педагогических работников может уточняться в части начала и окончания занятий.

11.13. При реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий консультативная, методическая, организационная и иная работа педагогических работников проводится в пределах времени работы образовательной организации.

11.14. График работы учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала в период отсутствия учащихся.

11.15. График остаётся без изменений.

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 1

Приложение № 3
к коллективному договору
МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги

Согласовано.

Председатель проф.

Симоненко М.В.

01.09.2023г.

Утверждаю

от 01.09.2023г.

Директор

г. Нижние Серги

Маршак И.И.

ПОЛОЖЕНИЕ

о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года

Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам учреждения.

1. Педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ, п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

2. Руководитель учреждения при наличии условий вправе по согласованию с профсоюзным комитетом предоставить длительный отпуск работнику, имеющему стаж работы не менее 10 лет.

3. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

4. В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в учреждении в любых должностях, дающих право на получение длительного отпуска.

5. Непосредственно в стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

а) фактически проработанное время;

б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично:

- время нахождения в основном и дополнительном отпусках;
- время нахождения в отпусках по беременности и родам;
- время нахождения в командировках;
- повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению работодателя;
- время простоя не по вине работника;
- время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования.

6. В стаж работы, дающий право на предоставление длительного отпуска, включаются следующие периоды времени:

- переход работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев;
- поступление на работу в образовательное учреждение после освобождения от работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в российских образовательных учреждениях за рубежом, образовательных учреждениях стран ближнего зарубежья, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с

работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев.

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

8. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

9. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подаются руководителю образовательного учреждения до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск

10. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, администрация образовательного учреждения предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условиях:

- если их квалификация и образование удовлетворяют требованиям ТКХ по соответствующим должностям;
- если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный Уставом образовательного учреждения.

Данные работники должны добровольно давать согласие на увеличение нагрузки обязательно в письменном виде с указанием конкретного периода, на который увеличивается их педагогическая нагрузка.

Право работодателя применить временный перевод для замещения отсутствующего работника в этом случае не применяется.

Если замещение описанным способом осуществить не представляется невозможным, то руководитель образовательного учреждения вправе заключить срочный

трудовой договор с работником другого учреждения, организации, с неработающим пенсионером, либо воспользоваться услугами территориальных органов по трудоустройству, при условии, если такие работники соответствуют требованиям ТКХ по замещаемым должностям.

1. Если проведение упомянутых мероприятий не дает возможности распределить нагрузку на весь заявленный период, то руководитель образовательного учреждения совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой возможно распределить нагрузку заявителя;
- согласиться на установление очередности в течение учебного года

заявителям однородных должностей (специальностей);

- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

2. При отказе работника на предложения, приведенные в п. 11, руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность.

При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 5 настоящего Положения.

3. При невозможности предоставления длительного отпуска с учетом использования всех способов, перечисленных в пунктах 10 и 11 настоящего Положения и согласования с профсоюзным комитетом, он может быть перенесен в связи с производственной необходимостью, но не более чем на 1 год.

4. Длительный отпуск подлежит продлению только в том случае, если работник находился на лечении в стационарных условиях. Количество дней, на которое данный отпуск продляется, должно соответствовать количеству дней пребывания в медицинском учреждении при наличии официального документа, подтверждающего этот факт.

5. Предъявленный работником больничный лист, выданный в период нахождения его в длительном отпуске, подлежит оплате.

6. Нахождение работника в длительном отпуске не прекращает его права на получение компенсации на приобретение книгоиздательской продукции в размерах, установленных действующим законодательством для педагогических работников.

7. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

8. В период нахождения в длительном отпуске работник не может работать на условиях совместительства или по гражданскому договору, если данная работа является педагогической.

9. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество часов по учебным планам и программам, а также количество учебных классов (групп).

10. Если существенные условия труда не могут быть сохранены в связи с изменениями в организации производства и труда, а также в случае сокращения штатов учреждения, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись.

11. Истечение срока действия квалификационной категории в период

нахождения работника в длительном отпуске является основанием продления срока ее действия на 1 год.

12. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.
13. Длительный отпуск не может быть разделен на части.
14. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон.

Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до момента взаимообусловленной даты его преждевременного окончания.

15. Работникам-совместителям, работающим в учреждениях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск за свой счет на аналогичный период.

Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное руководителю образовательного учреждения в соответствии с п. 9 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.
17. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня предыдущего уходу в длительный отпуск учебного года.
18. Работник в праве уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя образовательного учреждения, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением.

Приказ доводится до сведения работника по росписи.

19. Руководители образовательных учреждений имеют право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением; при этом они рассматриваются в статусе «работников», а органы управления образованием муниципальных образований - «работодателей».
20. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.
21. Время работы в нижеперечисленных должностях засчитываются в стаж работы, дающий право на получение длительного отпуска, в объеме соответствующем не менее ставки заработной платы (суммарно по

основному и другим местам работы):

Педагог дополнительного образования

Педагог-организатор

22. Время работы в иных должностях работников образовательных учреждений засчитывается в стаж, дающий право на длительный отпуск сроком до 1 года при условии, если данные работники, помимо своей основной работы, выполняемой в объеме ставки (должностного оклада), проводят в течение учитываемого периода работу по должностям, перечисленным в п. 1 (как с занятием так и без занятия штатной должности), в объемах, соответствующих не менее 1/3 тарифной ставки.

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 1

Принято общим собранием трудового
коллектива МКОУ СОШ № 1
г. Нижние Серги
(протокол № 15 от 30.04.2023г.)

Утверждено приказом № 51/10
от 30.04.2023г.
Директор МКОУ СОШ № 1
г. Нижние Серги
Мартынова Е.Б.



Согласовано.
Председатель профкома:
Симошенко М.В.
30.04.2023г.

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная
школа № 1 г. Нижние Серги**

2023 год

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее положение применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №1 г. Нижние Серги (далее – МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги).

2. Заработная плата работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги системой оплаты труда. Система оплаты труда в МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги устанавливается на основе настоящего Положения об оплате труда работникам МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги.

Заработная плата работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги (без учета выплат стимулирующего характера) в случае изменения системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема профессиональных и должностных обязанностей работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги невыполнения ими работ той же квалификации.

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

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

3. В целях совершенствования систем оплаты труда педагогических и иных работников необходимо осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районных коэффициентов), с тем, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда МКОУ СОШ

№1 г. Нижние Серги (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, а также связанные со спецификой работы выплаты компенсационного характера, предусмотренные по двум и более основаниям).

4. Фонд оплаты труда в МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного, местного бюджетов, предусмотренных на оплату труда работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги.

5. Штатное расписание МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги утверждается директором МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги по согласованию с Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района и включает в себя все должности работников, служащих (профессии рабочих) МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Управление образования администрации Нижнесергинского муниципального района может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги.

6. Должности работников, включаемые в штатное расписание МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, должны определяться в соответствии с уставом МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

7. Оплата труда работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги.

8. При определении размера оплаты труда работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

9. Заработная плата работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

10. Изменение оплаты труда работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

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

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

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

12. Директор МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги:

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

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги.

13. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

14. Преподавательская работа в МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

15. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых МКОУ СОШ

№1 г. Нижние Серги является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги

16. Оплата труда работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего положения;
- 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего положения.

17. МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

18. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствующей должности и не могут быть ниже размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

19. МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги имеет право самостоятельно устанавливать размер оклада (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей

профессиональной деятельности.

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

При индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

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

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

23. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работнику учебно-вспомогательного персонала), должности » педагогических работников (далее - педагогические работники) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

24. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях № 1, 2 и 4 к настоящему положению.

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

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

27. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении № 3 к настоящему положению.

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

29. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложениях № 4 к настоящему положению.

29-1. Размеры окладов (должностных окладов) работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги самостоятельно в зависимости от сложности труда.

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

Глава 4. Условия оплаты труда руководителя МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, его заместителей и главного бухгалтера

31. Размер, порядок и условия оплаты труда директора МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги устанавливается работодателем в трудовом договоре.

32. Оплата труда директора МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

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

33. Размер должностного оклада директора МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с

руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципальной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных организаций, утвержденной Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района.

34. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги (без учета заработной платы руководителя) устанавливается Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района исходя из особенностей типа организации в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги (без учета заработной платы руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

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

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке муниципальной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителей и главного бухгалтера МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным приказом Управления образования администрации Нижнесергинского муниципального района от 30.12.2016 №193-од «Об

утверждении Порядка размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций Нижнесергинского муниципального района на официальном сайте учредителя в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»».

35. При установлении должностного оклада директора МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги предусматривается его повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района.

36. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги устанавливается директором МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, установленного в соответствии с пунктом 33 настоящего положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 35 настоящего примерного положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, принятым директором МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги.

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

для руководителей - Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района;

для заместителей руководителя - коллективным договором, локальным нормативным актом МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, трудовым договором.

38. Стимулирование директора МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных организаций, утвержденного приказом начальника Управления образования администрации Нижнесергинского муниципального района (далее - положение о стимулировании руководителей муниципальных организаций).

39. Заместителям директора и главному бухгалтеру МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям директора и главному бухгалтеру МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги принимается директором МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги.

Глава 5. Компенсационные выплаты

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

41. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, утвержденного на соответствующий финансовый год.

42. Для работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

44. Всем работникам МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

45. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом

содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

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

Размеры доплат и порядок их установления определяются МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в Положении о компенсационных выплатах работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, утвержденном директором МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

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

48. Работникам МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги (кроме директора МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги (кроме директора МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной

платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются директором МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги на основании нормативного акта Управления образования администрации Нижнесергинского муниципального района, коллективного договора, соглашения и (или) Положения о компенсационных выплатах работникам МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги.

49. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются директором МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги в соответствии с Положением о компенсационных выплатах с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги.

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

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

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

51. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги услуг, МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

52. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и Положением о стимулировании работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги показателей и критериев оценки эффективности труда работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги на оплату труда работников.

53. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

54. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

55. Размер выплат стимулирующего характера определяется МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

56. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются Положением о стимулировании работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

57. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, Положением о стимулировании работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, трудовым договором.

58. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата/доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или

«Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

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

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, Положением о стимулировании работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги трудовым договором.

59. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в муниципальной организации. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

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

61. В целях социальной защищенности работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги применяется единовременное премирование работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги:

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

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

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с празднованием Дня учителя;

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

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

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

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Положением о стимулировании работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, принятым директором МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги.

62. Директор МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются Положением о материальной помощи работникам МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, принятым директором МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

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

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

Квалификационный уровень	Должности работников образования	Размер должностного оклада (рублей) <*>	
		01.05.23	01.10.23
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификационный уровень	секретарь учебной части, делопроизводитель	9110,00	9110,00**

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

муниципального района.

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

Приложение № 2 к
Положению об оплате
труда работников
МКОУ СОШ №1
г. Нижние Серги

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Квалификационный уровень	Должности работников образования	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей) <*>
2	3	4
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог- организатор; социальный педагог; тренер- преподаватель	13 520
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	13 520

уровень	отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
---------	---	--

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

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

Приложение № 3 к
Положению об оплате
труда работников
МКОУ СОШ №1
г. Нижние Серги

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
"ОБЩЕ ОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ"**

Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада (рублей) <*>	
		01.05.23	01.10.23
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"			
1 квалификационный уровень	аналитик, экономист; бухгалтер; документовед; инженер; специалист по охране труда; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инженер по защите информации; инженер по безопасности движения; инженер-специалист по кадрам;	9665,00	10829,00

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

Приложение № 4 к
Положению об оплате
труда работников
МКОУ СОШ №1
г. Нижние Серги

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (рублей) <*>	
		01.05.23	01.10.23
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"			
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС <*>, в том числе мойщик посуды; подсобный рабочий; гардеробщик; грузчик; кастелянша; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории	8443,00	8443,00***
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"			
1 квалификационный уровень*	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в		
	соответствии с ЕТКС <*>, в том числе оператор стиральных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	8665,00	8665,00***
	электросварщик; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	8665,00	13340,00

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

<*> ЕТКС - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), применяемый на территории Российской Федерации в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России".

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

Приложение № 5 к
Положению об оплате
труда работников
МКОУ СОШ №1
г. Нижние Серги

ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ, НЕ ОТНЕСЕННЫЕ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей <*>	
Специалист по закупкам**		01.05.23	01.10.23
		9665,00	10827,00

<*> Размер должностного оклада, ставки заработной платы установлен для приведения в соответствие (с учетом коэффициента индексации заработной платы, размер которого с 1 октября 2023 года равен 1,055) с единой окладной частью работников.

не отнесенных к профессиональным квалификационным группам, муниципальных организаций Нижнесергинского муниципального района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района.

<*> Наименование должности приводится в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок".

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

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

Квалификационный уровень	Профессиональ ные квалификационные группы	Размер должностного оклада (рублей) <*>	
		01.05.23г	01.10.23г
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"			
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	9554,00	9554,00**
3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой	9665,00	11650,00

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

<*>Должностные оклады не подлежат индексации до приведения в соответствие с рекомендуемыми окладами утвержденные решением Думы Нижнесергинского муниципального

района от 27.04.2023 №61 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Нижнесергинского муниципального района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района»

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

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 1**

Принято общим собранием трудового
коллектива МКОУ СОШ № 1
г. Нижние Серги
(протокол № 27 от 01.09.2023г.)

Утверждено приказом № 18-од
от 01.09.2023г.

Директор МКОУ СОШ № 1
г. Нижние Серги
Мартынова Е.В. №1



Согласовано.

Председатель профкома:

Симоненко М.В.

01.09.2023г.

**Изменения в положение
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения средняя
общеобразовательная
школа №1 г. Нижние Серги
«Об оплате труда работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги»**

1 Пункт главы 1 дополнить словами:

«, решения Думы Нижнесергинского муниципального района от 31.08.2023г. №81 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Нижнесергинского муниципального района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района, утвержденное решением Думы Нижнесергинского муниципального района от 27.04.2023 №61 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Нижнесергинского муниципального района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района»

2 в приложении №3 в примечании слова « или за соответствие занимаемой должности» исключить.

2023 год

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МКОУ СОШ № 1
г. Нижние Серги

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 1

Принято общим собранием трудового
коллектива МКОУ СОШ № 1
г. Нижние Серги
(протокол № 27 от 29.09.2023г.)

Утверждено приказом № 18-од
от 30.09.2023г.
Директор МКОУ СОШ № 1
г. Нижние Серги
Мартынова Е.Б.



Согласовано.
Председатель профкома:
Симоненко М.В.
29.09.2023г.

**Изменения в положение
Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная
школа № 1 г. Нижние Серги
«Об оплате труда работников МКОУ
СОШ №1 г. Нижние Серги»**

1 Пункт главы 1 дополнить словами:

«, решения Думы Нижнесергинского муниципального района от 27.04.2023 №61 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Нижнесергинского муниципального района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района» (в редакции от 28.09.2023г. №93)

2 приложение №1 изложить в следующей редакции:

Приложение № 1

к положению об оплате труда работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО
ПЕРСОНАЛА**

Номер строки	Квалификационный уровень	Должности работников образования	Размер должностного оклада (рублей)
	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1	1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части	9110,00
	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения	10 590

3 приложение №3 изложить в следующей редакции:

Приложение № 3
к положению об оплате труда
работников МКОУ СОШ №1 г.
Нижние Серги, в отношении
которых функции и полномочия
учредителя осуществляются
Управлением образования
администрации
Нижнесергинского
муниципального района

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

Номер строки	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	9913
3.	3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой;	12 200

4 приложение №4 изложить в следующей редакции:

Приложение № 4
к положению об оплате труда
работников МКОУ СОШ №1 г.
Нижние Серги, в отношении
которых функции и полномочия
учредителя осуществляются
Управлением образования
администрации
Нижнесергинского
муниципального района

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
"ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ"**

Номер строки	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа "Общепроизводительные должности служащих первого уровня"			
	1 квалификационный уровень	делопроизводитель;	9110
Профессиональная квалификационная группа "Общепроизводительные должности служащих третьего уровня"			
	1 квалификационный уровень	бухгалтер; специалист по охране труда;	11 414

5 приложение №7 изложить в следующей редакции:

Приложение № 7
к положению об оплате труда
работников МКОУ СОШ №1 г.
Нижние Серги, в отношении
которых функции и полномочия
учредителя осуществляются
Управлением образования
администрации
Нижнесергинского
муниципального района

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Номер строки	Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
2.	1 квалификационный уровень	гардеробщик; сторож уборщик служебных помещений; уборщик территории	8443
3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
4.	1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	9109
5.		слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	11 223

6 приложение №8 изложить в следующей редакции:

Приложение № 8
к положению об оплате труда
работников МКОУ СОШ №1 г.
Нижние Серги, в отношении
которых функции и полномочия
учредителя осуществляются
Управлением образования
администрации
Нижнесергинского
муниципального района

**ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ, НЕ ОТНЕСЕННЫЕ К
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей
1	Специалист по закупкам	11 412

Приложение № 5
к коллективному договору
МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 1

Принято общим собранием трудового
коллектива МКОУ СОШ № 1
г. Нижние Серги
(протокол № 25 от 05.06.2023г.)

Утвержд  № 86/1
от 05.06.2023г.
Директор МКОУ СОШ № 1
г. Нижние Серги
Мартыненко Е.Е.

Согласовано.

Председатель профкома:

Симоненко М.В. 

05.06.2023г.

**Положение
о компенсационных выплатах,
доплатах работников
Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная
школа № 1 г. Нижние Серги**

2023 год

1. Общие положения.

1. Положение о компенсационных выплатах, доплатах работникам МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги (далее- Положение) разработано в соответствии с приказом Управления образования администрации Нижнесергинского муниципального района от 19.05.2023г. №114-од «Об утверждении рекомендуемых размеров компенсационных выплат работникам муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Нижнесергинского муниципального района».

2. Настоящее Положение применяется при установлении доплат, выплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги.

2. Компенсационные выплаты, доплаты работникам МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги

1. Всем работникам МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местности с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987N591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР" в размере 15 % к должностному окладу, ставке заработной платы.

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

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

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

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

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

Конкретный размер определяется в зависимости от вида факторов рабочей

среды, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в том числе и тяжелых форм.

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

1) 20 процентов - педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей - инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации.

2) 20 процентов - за работу учителям - логопедам, учителям - дефектологам.

4. Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени (при наличии свободной ставки). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы - не более 50% должностного оклада.

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

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

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

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

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

10. Размеры компенсационных доплат за дополнительный объем работ в МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги:

10.1. за классное руководство - 100 рублей за каждого обучающегося класса;

10.2. за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплексе.

который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы - в размере 5000 рублей;

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

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

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

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

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

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

10.4. за заведование кабинетами МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, мастерскими, спортивным залом, лаборантскими (при назначении ответственного) - 500 рублей.

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

10.5. за руководство методическими объединениями (ежеквартально):

10.5.1. на уровне образовательной организации (школьные методические объединения) - 500 рублей;

10.5.2. на уровне Нижнесергинского муниципального района (районные методические объединения) - 1000 рублей;

10.6. за выполнение функций председателей профсоюзной организации

Количество членов Профсоюза, %				
Количество работников ОУ, чел.	91-100%	70-90%	50-69%	20-49%
от 21 до 50	2500 руб.	2000 руб.	1500 руб.	1000 руб.

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

Количество работников в ОУ, чел.	Базовый размер доплаты уполномоченному по охране труда
от 21 до 50	1500 руб.

10.8. за работу «Школы будущего первоклассника» - определяется по формуле $Kд = RмРДОП / 18 * Kч$ рублей, где

Kд - компенсационная доплата

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

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

Kч - количество часов внеурочной деятельности;

10.9. за ведение официального сайта МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги - 10% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

10.10. ответственному за ведение информационных баз данных в МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги (Комплексная автоматизированная информационная система (КАИС), региональная база данных (РБД), региональная база данных олимпиад (РБДО), bus.gov и иные базы данных) - 10% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

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

10.12. за организацию подвоза в МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги (при назначении ответственного) - 10% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

10.13. за организацию питания в МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги (при назначении ответственного) - 10% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

10.14. за организацию комплексной безопасности в МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги (антитеррористическая безопасность, ГО и ЧС, безопасность дорожного движения, пожарная безопасность и пр. (при отсутствии штатного сотрудника) - 10% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

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

10.16 за выполнение функций ответственного за охрану труда в МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги - 15% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

10.17 за составление расписания уроков, занятий внеурочной деятельности и психокоррекционных занятий - 35% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

Свердловской области (при отсутствии в штате диспетчера образовательного процесса);

10.18 за выполнение функций руководителя Центра образования естественнонаучной, технологической направленностей «Точка роста» - 15% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

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

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

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

10.22. за проведение лабораторных работ - 5% от учебной нагрузки;

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

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

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

10.24. за работу в должности начальника лагеря дневного пребывания:

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

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

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

10.26. за оформление и благоустройство участков МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги: побелка деревьев, оформление клумб, стрижка газонов и кустарников, устройство опор для растений, цветников, корчевка сухостойных деревьев, пней и другое (с апреля по октябрь) - 30% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

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

10.28 за обработку персональных данных - 20% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

10.29. за ведение личных дел обучающихся - 30% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области (при назначении ответственного);

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

10.31. за работу с архивом МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги - 10% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области;

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

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

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

11. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги услуг, МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приложение № 1
к Положению о компенсационных
выплатах, доплатах работникам
МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 1

Принято общим собранием
трудоого коллектива
МКОУ СОШ № 1
г. Нижние Серги
(протокол № 26 от 10.07.2023г.)

Утверждено приказом № 143/2-од
от 10.07.2023г.

Директор МКОУ СОШ № 1
г. Нижние Серги
Мартынова Е.Б.



Согласовано.

Председатель профкома:

Симоенко М.В.

10.07.2023г.

A handwritten signature in blue ink, likely belonging to the trade union chairperson, is written over the text of the agreement.

**Изменения в положение
о компенсационных выплатах,
доплатах работникам
Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная
школа № 1 г. Нижние Серги**

1. Пункт 1 главы 1 дополнить строкой следующего содержания:

«с приказом Управления образования администрации Нижнесергинского муниципального района от 05.07.2023г. №148/1-од.».

2. Подпункт 10.6 пункта 10 главы 2 дополнить подпунктами 10.6.1-10.6.5 следующего содержания:

10.6.1 за участие председателя первичной профсоюзной организации в работе комиссии образовательной организации - до 20% к базовому размеру доплаты;

10.6.2. за участие председателя первичной профсоюзной организации в работе по организации оздоровления работников образовательной организации - до 20% к базовому размеру доплаты;

10.6.3. за участие в работе по организации участия работников образовательной организации в профессиональных конкурсах - до 20% к базовому размеру доплаты;

10.6.4. за участие председателя первичной профсоюзной организации в работе по организации и проведению досуговых мероприятий для работников образовательной организации - до 20% к базовому размеру доплаты;

10.6.5. за участие в работе совещаний, Советов, подготовка информации на профсоюзный стенд - до 20% к базовому размеру доплаты.»

4. Подпункт 10.7 пункта 10 главы 2 дополнить подпунктами 10.7.1-10.7.4 следующего содержания:

10.7.1. за проведение регулярных проверок состояния охраны труда в образовательной организации и участие в проведении контроля состояния охраны труда, внесение записей в журнал административно-общественного контроля- до 20% к базовому размеру доплаты;

10.7.2. за участие в проведении обучения по охране труда, информирование работников по вопросам охраны труда - до 20% к базовому размеру доплаты;

10.7.3. за участие в работе совместной комиссии по охране труда - до 20% к базовому размеру доплаты;

10.7.4. за контроль проведения инструктажей по охране труда - до 20% к базовому размеру доплаты.»

5. Подпункт 10.8 пункта 10 изложить в следующей редакции:

«10.8. за работу «Школы будущего первоклассника», за внеурочную деятельность - определяется по формуле $K_d = R_{мРДОП} / 18 * K_{ч}$ рублей, где K_d - компенсационная доплата

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

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

$K_{ч}$ - количество часов внеурочной деятельности».

6. Подпункт 10.11 пункта 10 изложить в следующей редакции:

«10.11. за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) - 20% от должностного оклада.»

7. Подпункт 10.13 пункта 10 изложить в следующей редакции:

«10.13. за организацию питания: ведение документации по контролю за качеством питания, заполнение ЕГИССО, ежедневное размещение в соответствующем разделе на сайте общеобразовательной организации меню, мониторинг горячего питания (при назначении ответственного) - 20% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области».

8. Пункт 10 главы 2 дополнить подпунктом 10.35 следующего содержания:

«10.35. за сопровождение (включая подготовку документов) обучающихся на районные и областные олимпиады, спортивные мероприятия, конкурсы в рамках внеурочной деятельности - 10% от минимального размера оплаты труда в Свердловской области.»

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 1**

Принято общим собранием трудового
коллектива МКОУ СОШ № 1
г. Нижние Серги
(протокол № 29 от 07.11.2023г.)

Утверждено приказом № 25-од
от 07.11.2023г.

Директор МКОУ СОШ № 1
г. Нижние Серги
Мартынова Е.Б.



Согласовано.
Председатель профкома
Симоненко М.В.
07.11.2023г.

Изменения в положение

**о компенсационных выплатах, доплатах работникам
Муниципального казенного общеобразовательного
учреждения средняя общеобразовательная
школа №1 г. Нижние Серги**

1. Пункт 1 главы 1 дополнить строкой следующего содержания:
«, с приказом Управления образования администрации Нижнесергинского муниципального района от 24.10.2023г № 199-од».
2. Пункт 10 главы 2 дополнить подпунктами 10.36, 10.37 следующего содержания:
«10.36 за обеспечение деятельности «Точка Роста»-10% от минимального размера оплаты труда в свердловской области;
10.37 за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов)-35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время).».

Приложение № 6
к коллективному договору
МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 1

Принято общим собранием трудового
коллектива МКОУ СОШ № 1
г. Нижние Серги
(протокол № 24 от 30.03.2023г.)

Утверждено приказом № 45
от 30.03.2023г.

Директор МКОУ СОШ № 1
г. Нижние Серги
Мартынова Е.Б.



Согласовано.
Председатель профкома:
Симоненко М.В.
30.03.2023г.



Положение о стимулировании работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №1 г. Нижние Серги

2023 год

1. Настоящее Положение о стимулировании Муниципального казенного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №1 г. Нижние Серги устанавливает размеры стимулирующего характера и условия их осуществления в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организаций, а также средств от приносящей доход деятельности.

2. Настоящее Положение о стимулировании работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №1 г. Нижние Серги разработано на основании решения Думы Нижнесергинского муниципального района от 01.12.2016 № 392 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Нижнесергинского муниципального района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района».

Положение по стимулированию работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №1 г. Нижние Серги вступает в силу с 30.03.2023 года.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

4. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

5. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемых работ определяются на основании конкретных показателей (критериев) оценки эффективности труда, которые отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников. Критерии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются данным Положением МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги и включаются в эффективные контракты с работниками.

6. Каждый работник ежемесячно, до 20 числа текущего месяца заполняет стимулирующие листы, отражающие конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда данного работника. Стимулирующие листы сдаются 20 числа.

7. В течение 3 дней комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги осуществляет комплексную оценку выполнения критериев эффективности (показателей) работы всех работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги.

8. Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги - 5 человек. Состав комиссии утверждается приказом директора на основании решения Общего собрания работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги. В состав комиссии входят не менее 2-х человек от администрации МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, 2 - представителя профсоюзной организации, 1 представитель - от коллектива (не член профсоюза). Члены комиссии обязаны добросовестно осуществлять защиту интересов работников, а также справедливо и непредвзято осуществлять оценку деятельности каждого работника за каждый месяц.

9. Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам принимается Общим собранием работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги и утверждается приказом директора МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги.

10. Решения комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги оформляются протоколом. Ответственным за оформление протокола в МКОУ

СОШ №1 г. Нижние Серги является секретарь учебной части. В случае добавления или лишения баллов конкретного работника в протоколе указывается обоснование принятого решения.

На основании протокола стимулирующей комиссии оформляется приказ директора, в котором указывается сумма набранных баллов и размер стимулирования в денежном выражении в отношении каждого работника образовательной организации в текущем месяце. Приказ директора о стимулировании является основанием для начисления стимулирующих выплат. В отсутствие приказа директора о стимулировании работников начисление стимулирующих выплат работникам не производится.

11. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, а также за качество выполняемых работ не начисляются в случае непредставления в установленный срок листа стимулирования от работника.

В случае непредставления листа стимулирования в текущем месяце работник имеет право представить лист стимулирования в следующем месяце. Комиссия по стимулированию в данном случае обязана рассмотреть данный лист стимулирования и дать оценку работы сотрудника за указанный в листе период. Представление листов стимулирования в комиссию по стимулированию допускается не более чем за 2 месяца (текущий и предыдущий).

В случае наложения на работника в текущем месяце дисциплинарного взыскания решение о лишении стимулирующих выплат данного работника принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги по ходатайству директора МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги. В случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности в обязательном порядке запрещается выплата работнику премиальных выплат.

12. К выплатам за особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и к выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, имидж МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги.

Конкретные показатели за интенсивность высокие результаты работы определяются МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги самостоятельно.

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

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

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

14. Выплата за стаж устанавливается работнику в целях поощрения опыта работы конкретного сотрудника МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги.

Выплата за стаж рассчитывается:

- для работников административно-управленческого персонала - из расчета количества лет работы в данной образовательной организации;
- для педагогических работников - из расчета стажа работы в системе образования;
- для специалистов - из расчета стажа работы по специальности в данной образовательной организации;
- для обслуживающего персонала - из расчета количества лет работы в данной образовательной организации.

Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

Устанавливается следующая единовременная (июнь) доплата к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- 1) от 1 года до 4 лет - 10%;
- 2) от 4 до 10 лет - 20%;
- 3) свыше 10 лет - 25%.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективными договорами, соглашениями и трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги.

15. В целях социальной защищенности работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги в поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда (при наличии экономии по фонду оплаты труда) по решению комиссии по стимулированию, выносимого по ходатайству директора МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, применяется единовременное премирование работников:

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации - в размере 60% должностного оклада;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации - в размере 60% должностного оклада;
- 3) при объявлении благодарности Министерства образования и молодежной политики Свердловской области - в размере 50% должностного оклада;
- 4) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и молодежной политики Свердловской области - в размере 50% должностного оклада;
- 5) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - в размере 50% должностного оклада;
- 6) в связи с празднованием Дня учителя - 1000 рублей;
- 7) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) - в размере 50% должностного оклада;
- 8) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости - в размере 40% должностного оклада;
- 9) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - в размере до одного должностного оклада;
- 10) по итогам работы за четверть, полугодие, год - размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальный размер премии не ограничен.

16. Расчет ежемесячного стимулирующего фонда осуществляется главным бухгалтером (бухгалтером) МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги согласно штатному расписанию. После определения распределяемого стимулирующего фонда в текущем месяце, рассчитывается стоимость 1 балла (по листам самооценки) по формуле:

$СтБ = РСФ / ОК$, где

СтБ - стоимость 1 балла

РСФ - распределяемый стимулирующий фонд

ОК - общее количество баллов заработанных по листам стимулирования всеми работниками (данной категории работников).

Стоимость одного балла указывается в приказе по стимулированию.

В приказе о стимулировании также указывается общее количество баллов, заработанных каждым работником МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, и стоимостное выражение стимулирующих выплат по каждому сотруднику.

При расчете РСФ для специалистов и обслуживающего персонала (по областному бюджету, категория – непедагогические работники) вычитаются также начисленные по приказу Управления образования стимулирующие выплаты руководителя образовательной организации.

17. Показатели и критерии стимулирования работников устанавливаются МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги самостоятельно согласно приложению №1.

18. Стимулирующие выплаты работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

19. Работникам МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

Приложение №1 к Положению

1. Критерии оценки деятельности учителя

Показатели	Критерии	Количество баллов
Результативное внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий.	1. Результативное использование в учебном процессе интерактивных средств обучения (презентации, ресурсы для документ – камеры и прочее). 2. Успешное участие в содержательном наполнении школьного сайта. 3. Эффективное ведение электронного дневника	3 балла -на каждом уроке; 1 балл – не на каждом уроке 1 балл 1 балл
Успешная организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся.	1. Проектная деятельность учащихся.	1. 0-5 проектов – 3 балла 2. 6-14 проектов – 6 баллов 3. 15 и выше – 12 баллов
Качественное обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	1. Эффективное руководство ШМО. 2. Эффективное руководство РМО. 3. Эффективное наставничество.	2 балла 2 балла 2 балла - консультирование; 2 балла - посещение урока и их анализ; 2 балла - совместное составление конспекта урока; 3 балла - внеклассное мероприятие по предмету;

		4. Успешное выступление на МО. 5. Результативное участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого – педагогическом консилиуме, других комиссиях и творческих групп.	1 балл 2 балла аттестационная комиссия; 2 балла – экспертная комиссия; 2 балла – консилиум; 2 балла – творческая группа; 2 балла – другие комиссии.
4.	Обеспечение качественного образования	1. Высокопрофессиональное проведение открытых уроков. 2. Высокопрофессиональное проведение занятий по внеурочной деятельности, раскрывающих творческие способности обучающихся. 3. Эффективное проведение дополнительных занятий с учащимися для углубленного изучения предмета(10-11 классы). 4. Эффективное проведение дополнительных консультаций со слабо успевающими обучающимися, с одаренными детьми. 5. Эффективное проведение интегрированных уроков. 6. Проведение дополнительных консультаций по предмету с обучающимися. 7. Динамика (улучшение) индивидуальных образовательных результатов обучающихся по результатам контрольных работ, ВПР, промежуточной и итоговой аттестации	3 балла – 1 урок 1 балл – 2 занятия 1 балл – 1 занятие 1 балл – 1 занятие 3 балла 1 балл – 3 занятия 6 баллов
5.	Результативность итоговой аттестации в форме ЕГЭ и ОГЭ (достижения учащихся)	1. Наличие обучающихся, набравших 75 и выше баллов (ЕГЭ). 2. Наличие обучающихся, получивших за экзамен количество баллов, соответствующих отметке «5» (ОГЭ). 3. Наличие обучающихся, получивших за экзамен количество баллов, соответствующих отметке «4» (ОГЭ)	5 баллов - за каждый результат 5 баллов – за каждый результат 2 балла – за каждый результат
6.	Результативное педагогическое сопровождение обучающихся по профилактике асоциальных проявлений учащихся в урочной и внеурочной деятельности, успешная работа с детьми	1. Отсутствие или снижение количества обучающихся, состоящих на учете различного вида. 2. Отсутствие или снижение количества обучающихся, пропускающих уроки без уважительной причины. 3. Отсутствие или снижение количества обучающихся, неуспевающих по предметам. 4. Организация горячего питания для детей из многодетных семей, малообеспеченных семей, детей – инвалидов, воспитанников детского дома. 5. Посещение семей «трудных» подростков. 6. Инициация деятельности психолого – медико – педагогического консилиума.	3 балла 2 балла 2 балла 5 баллов 3 балла (за посещение) 2 балла

из группы риска.	7. Работа с родителями (законными представителями), подготовка пакета документов для ПМПК, в органы системы профилактики.	1 балл
	8. Различные индивидуальные мероприятия по профилактике асоциального поведения обучающихся.	3 балла
	9. Вовлечение «трудных» учащихся, учащихся, находящихся на индивидуальном обучении на дому, во внеклассные мероприятия	3 балла
Высокий уровень организации, качественное проведение и успешное участие в мероприятиях, повышающих авторитет школы.	1. Эффективное участие, подготовка и успешное проведение массового внеклассного мероприятия на высоком профессиональном уровне. 2. Зафиксированное участие обучающихся в мероприятиях разного уровня.	3 балла – уровень класса 4 балла – уровень родителей и обучающихся 6 баллов – городской уровень 7 баллов – муниципальный уровень Более 50% учащихся - 2 балла 100% учащихся - 3 балла
Сохранение психического и физического здоровья обучающихся	1. Качественная организация и успешное проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (для нескольких классов)	5 баллов
Исполнительская дисциплина	1. Оперативная, своевременная подготовка и сдача отчетов, ведомостей, календарно-тематического планирования и других документов	3 балла
	2. Отсутствие нарушений, замечаний, жалоб в обращениях с учащимися, родителями, посетителями, коллегами школы.	3 балла
	3. Успешное дежурство, направленное на обеспечение жизни и здоровья обучающихся	3 балла
Результативное участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах, проектах по предмету	1. Подготовка призеров и победителей. 2. Участие в конкурсе, олимпиаде, проекте.	5 балла – победитель 2 балла – призер
Интенсивность подготовки к итоговой аттестации, организация и проведение итоговой аттестации.	1. Участие в организации и проведении экзаменов в форме ОГЭ и ЕГЭ.	5 баллов – руководитель штаба. 5 баллов – технический специалист 2 балла – организатор в ПШЭ. 2 балла – член экзаменационной комиссии

	2. Проведение индивидуальных консультаций с учащимися	1 балл – организационное вне аудиторной. 1 балл – занятие
Особо важные, значимые дела	1. Качественное планирование, подготовка отчетности по ведению учебно-воспитательной, методической работы учителя, качественное решение организационных вопросов для эффективного ведения учебно-воспитательного процесса. 2. Эффективный контроль за выполнением учащимися требований техники безопасности на уроке.	5 баллов 1 балл
Высокий уровень учебных достижений учащихся класса	Динамика (прогресс или стабильные результаты) успеваемости класса (расчет СОУ)	5 баллов
4. Профессиональные достижения учителя	1. Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	2 балла – муниципальный уровень 4 балла – региональный уровень 5 балла – федеральный уровень
5. Результативность организации обучающихся по сдаче ГТО	1. Доля обучающихся, сдавших нормы ГТО	3 балла – охват учащихся более чем на 5% 1 балл – охват учащихся менее 5%
	ИТОГО:	100 баллов

2. Критерии оценки деятельности заместителя директора по УВР

№ п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
1.	Эффективная управленческая деятельность	1. Высокий уровень организации и проведения промежуточной аттестации. 2. Высокий уровень организации и проведения ГИА. 3. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ). 4. Качественная организация внеурочной деятельности 5. Отсутствие замечаний в статистической отчетности по запросу органов управления образованием разного уровня.	10 баллов 10 баллов 5 баллов 5 баллов 7 баллов
2.	Профессиональные достижения учителей	1. Качественная подготовка педагогических работников к аттестации в соответствии с государственными требованиями 2. Высокий уровень подготовки и результативное участие учителей в профессиональных конкурсах.	За каждого аттестующего – 2 балла

		5 баллов – всероссийский уровень, региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ
Учебные достижения учащихся	1. Показатели качества прохождения ОГЭ, ЕГЭ выпускниками	Средний балл выше муниципального – 5 баллов; На уровне – 3 балла;
Создание оптимальных условий для эффективного осуществления учебно-воспитательного процесса	1. Успешный контроль за созданием образовательной инфраструктуры учебных кабинетов в соответствии с требованиями ФГОС, Роспотребнадзора	4 балла
Исполнительская дисциплина	1. Отсутствие нарушений, замечаний, жалоб в обращениях с учащимися, родителями, посетителями, коллегами школы.	3 балла
	ИТОГО:	60

3. Критерии оценки деятельности заместителя директора по ВР.

Показатели	Критерии	Количество баллов
Результативное управление воспитательным процессом	1. Эффективная организация участия классных руководителей, учителей и других работников в конкурсах профессионального мастерства в области воспитания разного уровня. 2. Организация на высоком профессиональном уровне ярких внеклассных мероприятий для обучающихся и родителей, повышающих имидж школы (выпускной, день матери).	Победитель – 5 балла Призер – 2 балла 10 баллов
Успешная организация социального партнерства	1. Успешное социальное партнерство с творческими союзами, Дворцом культуры, музеем, спорткомитетом и др) (охват учащихся не менее 50%)	3 балла
Исполнительская дисциплина	1. Своевременная, оперативная сдача отчетной документации. 2. Отсутствие нарушений, замечаний, жалоб в обращениях с учащимися, родителями, посетителями, коллегами школы.	3 балла 3 балла
	ИТОГО:	50 баллов

4. Критерии оценки деятельности педагога - организатора.

№ п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
1.	Высокие профессиональные достижения	1. Успешное участие в профессиональных смотрах, конкурсах.	3 балла – победитель 2 балла – призер 1 балл – участник
2.	Исполнительская дисциплина	1. Качественное и своевременное заполнение и ведение документации	2 балла
		ИТОГО:	15 баллов

5. Критерии оценки деятельности учителя-логопеда, педагога-психолога, учителя – дефектолога, педагог дополнительного образования

№ п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов	Ис
1.	Позитивные результаты деятельности	1. Положительная динамика результатов коррекционно-развивающей работы с детьми по результатам МПК. 2. Использование эффективных форм взаимодействия с родителями обучающихся. 3. Успешное участие обучающихся с ОВЗ во внеурочной, внеклассной работе в каникулярное время. 4. Достижение учащихся с ОВЗ в социально-значимых проектах, акциях и др.	3 балла – 100% 2 балла – 80-90% 1 балл – 70-80% 2 балла 1 балл 3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ	Ис ди 7.1
2.	Высокий уровень профессиональных достижений педагога	1. Зафиксированное участие в мероприятиях, конкурсах разного уровня	3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ	Пок Выс про деят хозя
3.	Исполнительская дисциплина	1. Качественное и своевременное заполнение и ведение документации. 2. Успешное дежурство, направленное на обеспечение жизни и здоровья обучающихся	2 балла 2 балла	
		ИТОГО:	15 баллов	

6. Критерии оценки деятельности работников бухгалтерии.

№ п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов	Испо
1.	Высокий уровень ведения финансовой деятельности школы	1. Качественное и своевременное представление, годовой, квартальный и месячной отчетности (без нарушений)	10 баллов – годовая отчетность 5 баллов – квартальная отчетность 2 балла – месячная отчетность 5 баллов	Испо дисци 8. Кр здани

		2. Качественное ведение отчетности по питанию обучающихся	
	Высокая степень освоения выделенных бюджетных средств	1. Эффективная разработка и внедрение различных программ и положений, способствующих выполнению качественного ведения финансовой деятельности 2. 100% выполнение бюджета 3. 90% - 100% освоения бюджетных средств, выделенных на предоставление бесплатного горячего питания обучающихся.	2 балла 5 балла 4 балла
3.	Исполнительская дисциплина	1. Своевременное представление документации администрации, другим контролирующим организациям	4 балла
		ИТОГО:	37 баллов

7. Критерии оценки деятельности заведующей хозяйством

№ п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
	Высокий уровень профессионализма в деятельности заведующего хозяйством	1. Результативное планирование работы по укреплению материально-технической базы школы. 2. Успешный контроль за рациональным расходованием материалов и средств для хозяйственной деятельности. 3. Высокий уровень выполнения требований по содержанию помещений, территории школы в соответствии с СП. 4. Высокий уровень контроля за ведением ремонтных работ.	3 балла 4 балла 6 баллов 10 баллов
	Исполнительская дисциплина	1. Своевременное выполнение хозяйственных работ, представление документации без замечаний.	8 баллов
		ИТОГО:	31 балла

8. Критерии оценки деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания.

№ п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
1.	Исполнительная дисциплина	1. Ответственное выполнение заявок по устранению технических неполадок. 2. Качественное и своевременное выполнение особо важных, срочных поручений.	1 балл 10 баллов
2.	Высокий уровень профессиональной деятельности	1. Качественная подготовка отопительной системы к началу отопительного сезона. 2. Качественный текущий ремонт мебели, сантехники, канализации.	3 балла 2 балла
		ИТОГО:	16 баллов

9. Критерии оценки деятельности гардеробщика.

№ п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
1.	Эффективная деятельность по сохранению школьного имущества	1. Отсутствие краж. 2. Оперативность действий в случае ЧС, аварий.	1 балл 1 балл
2.	Высокая степень содержания рабочего места в соответствии с требованиями СП	1. Содержание помещений гардероба в соответствии с требованиями СП	2 балла
3.	Корректный уровень общения	1. Вежливое общение со всеми посетителями школы (учащиеся, родители, гости)	2 балла
		ИТОГО:	6 баллов

10. Критерии оценки деятельности уборщика территории, уборщиков служебных помещений

№ п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
1.	Обеспечение высокого уровня санитарно - гигиенических условий в помещениях и на территории школы	1. Качественное проведение генеральных уборок 2. Оперативное устранение замечаний по санитарно - гигиеническому содержанию помещений и территорий. 3. Содержание уборочного инвентаря в соответствии с санитарно - гигиеническими нормами. 4. Качественное проведение уборки территории школы.	2 балла 2 балла 1 балл 3 балла
2.	Исполнительская дисциплина	1. Соблюдение этических норм поведения в коллективе	2 баллов
		ИТОГО:	10 баллов

11. Критерии оценки деятельности секретаря учебной части, делопроизводителя

№ п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
1.	Качество выполнения должностных обязанностей	1. Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги. 2. Своевременный сбор и качественная обработка поступающей и исходящей корреспонденции	5 баллов 5 баллов
2.	Исполнительская дисциплина	1. Отсутствие замечаний в представлении отчетности разного уровня.	5 баллов
		ИТОГО:	15 баллов

12. Критерии оценки деятельности заведующей библиотекой

№ п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
1.	Позитивные результаты деятельности	1. Высокая читательская активность учащихся.	2 балла
		2. Высокий уровень организации досуга учащихся во внеурочное и каникулярное время в библиотеке.	2 балла
		3. Коллективные достижения учащихся в социально-значимых проектах, акциях, внеклассных мероприятиях и др.	4 балла – международный и всероссийский уровень 3 баллов – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень
		4. Результативно зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастера.	1 балл – уровень ОУ 2 балла – всероссийский уровень, региональный уровень
		5. Зафиксированная демонстрация достижений через систему открытых мероприятий, мастер-классов	1 балл – муниципальный уровень 3 балла – муниципальный уровень
		6. Высокое качество подготовки и проведения тематических библиотечных выставок	1 балл – уровень ОУ 2 балла

2.	Исполнительская дисциплина	1. Качественное и своевременное представление документации, отчетности. 2. Успешное дежурство, направленное на обеспечение жизни и здоровья обучающихся	1 балл 2 балла
		ИТОГО:	22 балла

13. Критерии оценки деятельности специалиста по закупкам.

№ п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
1.	Высокий уровень ведения финансовой деятельности школы	1.Своевременное размещение документов на сайте закупок.	3 балла
2.	Исполнительская дисциплина	1. Качественное и своевременное представление документации администрации, другим контролирующим организациям	2 балла
		ИТОГО:	5 баллов

14. Критерии оценки деятельности водителя

№ п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
1.	1. Обеспечение комплексной безопасности перевозок обучающихся	1. Соблюдение требований охраны труда, комплексной безопасности при перевозках обучающихся. 2. Отсутствие нарушений ПДД.	2 балла 1 балл
		ИТОГО:	3 балла

15. Критерии оценки деятельности электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

№ п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
1.	Исполнительная дисциплина	1. Ответственное выполнение заявок по устранению технических неполадок. 2. Качественное и своевременное устранение аварийных ситуаций.	3 балла 8 баллов
		ИТОГО:	11 баллов

16. Критерии оценки деятельности сторожа.

№ п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
1.	Эффективная деятельность по сохранению школьного имущества	1. Отсутствие краж. 2. Оперативность действий в случае ЧС, аварий.	3 балла 1 балл
		ИТОГО:	4 балла

Приложение № 7
к коллективному договору
МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 1
г. Нижние Серги

Согласовано
Председатель
Профсоюзной организации
Симоненко 
Принято собранием
трудоустройства от
01.09.2022г.

Принято
Педагогическим советом
(протокол № 7 от 01.09.2022г.)

Утверждено
№ 10
Директор МКОУ СОШ № 1
г. Нижние Серги
Маргуляева Е.В. 

Положение

о предоставлении

материальной помощи

работникам

МКОУ СОШ № 1

г. Нижние Серги

1. Общие положения

- 1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Уставом МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги, Положением об оплате труда работников МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги, Положением о стимулировании работников МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги.
- 1.2 Настоящее положение утверждено с целью систематизации и регулирования порядка предоставления материальной помощи сотрудникам МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги (далее учреждение). Механизм предоставления материальной помощи направлен на повышение социальной защищенности, работников учреждения, создание условий для качественного исполнения должностных обязанностей.
- 1.3 Материальная помощь предоставляется сотрудникам для решения их текущих неотложных задач, связанных со здоровьем, жилищными условиями, заботой о близких, воспитанием и обучением детей, других социально важных мероприятий.
- 1.4 Настоящее положение распространяется на всех работников Учреждения.
- 1.5 Материальная помощь может быть предоставлена в течение одного календарного года одному работнику 2 раза.
- 1.6 Предоставление документов, подтверждающих использование средств материальной помощи, не требуются.

2. Условия оказания материальной помощи

- 2.1 Материальная помощь предоставляется при наличии финансовых средств в учреждении.
- 2.2 Материальная помощь выплачивается из финансовых средств, предназначенных для стимулирования работников Учреждения.
- 2.3 Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях и на следующие цели:
 - нахождение в трудных жизненных ситуациях (1 работающий в семье, содержание несовершеннолетних детей, уход за лежачим близким родственником, необходимость операции и прочее);
 - смерть близких родственников;
 - рождение ребенка: внука;
 - утрата или повреждение имущества;
 - крупные непредвиденные траты (штрафы, компенсация ущерба и прочее);
 - юбилеи, уход на пенсию;
 - ремонты;
 - лечение близких родственников, самого работника;
 - обучение сотрудника или его детей;
 - улучшение жилищных условий;
 - санаторно-курортные отдых и лечение;
 - помощь в качестве компенсации от пожара и других ЧС.

3. Порядок принятия решения о предоставлении материальной помощи.

- 3.1 Решение об оказании материальной помощи принимается на основании заявления работника с указанием причин директору Учреждения.
- 3.2 Решение об оказании материальной помощи принимается директором Учреждения.
- 3.3 Принятое решение оформляется приказом директора об оказании материальной помощи.

4. Размер материальной помощи.

- 4.1 Размер материальной помощи, предоставляемый работнику не ограничен.
- 4.2 Решение о размере материальной помощи принимается директором Учреждения.

5. Сведения о предоставлении, размере, причинах оказания материальной помощи носят конфиденциальный характер и не подлежат разглашению.

Приложение № 8
к коллективному договору
МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 1
г. Нижние Серги

Принято общим собранием трудового
коллектива МКОУ СОШ № 1
г. Нижние Серги
(протокол № 13 от 01.09.2022г.)

Утверждено приказом № 2/2
от 01.09.2022г.
директора
г. Нижние Серги
Мартынов

Согласовано.
Председатель профкома
Симоненко М.В.
01.09.2022г.



Положение

о комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 1
г. Нижние Серги

2022г.

1. Общие положения

1.1 Положение МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги о комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, Положения о стимулирующих выплатах работникам МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, в соответствии с Трудовым кодексом РФ,

1.2 Для определения результатов деятельности работникам в течение месяца и размера стимулирующих выплат показателями эффективности деятельности работника МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги на общем собрании трудового коллектива путем открытого голосования большинством голосов выбирается состав Комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее-комиссии).

1.3 Состав комиссии включает в себя 5 представителей коллектива МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, в том числе обязательно представитель профкома МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги.

1.4 После выбора общим собранием трудового коллектива членов Комиссии члены Комиссии выбирают председателя Комиссии, заместителя председателя Комиссии весь срок работы Комиссии.

1.5. Комиссия действует 1 год (с 01.01 по 31.12)

1.6 Комиссия заседает 1 раз в месяц.

2. Обязанности членов Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги.

2.1 Подготовить и выдать работникам МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги бланки листов самооценки за текущий месяц.

2.2 Разъяснять работникам МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги механизм заполнения листа самооценки.

2.3 Доводить до сведения работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги день сдачи места самооценки любым доступным способом.

2.4 Провести заседание Комиссии для мониторинга показателей деятельности работников за текущий месяц (анализ аналитической информации директора МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги и листов самооценки работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги).

2.5 Объективно оценивать в соответствии с показателями эффективности результативность деятельности работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги за определенный период.

2.6 Запрещается распространять информацию, полученную во время работы Комиссии.

2.7 Размер стимулирующих выплат устанавливается по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, проводимых на основании установленных показателей и критериев.

- Для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда применяется балльная система. При определении размера стимулирующих выплат.

- Для распределения между работниками стимулирующей части фонда оплаты труда применяется балльная система. При определении размера стимулирующих выплат по результатам труда работникам МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги по каждому показателю устанавливается определенная балльная оценка. Стоимость балла определяется МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги самостоятельно исходя из размера стимулирующей части фонда оплаты труда на данный временной отрезок (месяц).
- При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда производится корректировка денежного веса 1 балла и размера поощрительных выплат.
- Расчет стимулирующей части на каждого работника устанавливается по формуле: общая сумма стимулирующей части делится на количество баллов, заработанных всеми, и умножается на количество баллов, заработанных работником.
- Стимулирующая часть ФОТ для работников МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги устанавливается ежемесячно.
- Стимулирующие выплаты осуществляются за фактически отработанное время в пределах установленного фонда оплаты труда.
- Стимулирующие выплаты начисляются при условии выполнения показателей эффективности деятельности работника.

2.8 Работник обязан представить заполненный лист самооценки в комиссию в срок, указанной данной Комиссией.

2.9 Комиссия выставляет баллы, итоговый балл в лист самооценки работника МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги и знакомит работника с итоговым баллом под роспись.

2.10 Комиссия оформляет протокол заседания за подписью председателя и направляет его директору МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги.

2.11 Директор МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги издает приказ о стимулировании работников МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги.

Приложение № 9
к коллективному договору
МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 1

Принято педсоветом
МКОУ СОШ № 1
г. Нижние Серги
(протокол № 36 от 01.09.2023г.)

Утверждено приказом № 29
от 01.09.2023г.
Директор МКОУ СОШ № 1
г. Нижние Серги
Мартынова Е.Б.



Согласовано.
Председатель профкома:
Симоненко М.В.
01.09.2023г.

A handwritten signature in blue ink, likely belonging to the trade union chairperson, is written over the text.

**Положение
о порядке распределения
педагогической нагрузки работников
МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги на
учебный год**

2023 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Настоящее Положение утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, созданным в организации, осуществляющей образовательную деятельность, или, при ее отсутствии, с иным представительным органом работников.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работодателя и на всех работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, занимающих педагогические должности (далее - педагогические работники, образовательная организация).

2. КОМИССИЯ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ

2.1. Для распределения педагогической (учебной) нагрузки на новый учебный год в образовательной организации создается комиссия по распределению педагогической нагрузки (далее - Комиссия).

2.2. Комиссия создается с целью:

обеспечения объективного и справедливого распределения администрацией образовательной организации учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год;

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

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

2.4. Руководитель образовательной организации создает необходимые условия для работы Комиссии.

2.5. В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и установление объема учебной нагрузки на новый учебный год персонально каждому педагогическому работнику.

2.6. Формирование, состав Комиссии:

2.6.1. Комиссия создается на основании настоящего Положения.

2.6.2. Комиссия формируется в составе председателя Комиссии, секретаря

Комиссии и иных членов Комиссии.

2.6.3. В состав Комиссии входят представители работодателя, назначаемые руководителем образовательной организации, представители работников образовательной организации, делегируемые профсоюзным комитетом образовательной организации (далее - профсоюзный комитет), представитель профсоюзного комитета.

2.6.4. Решение о создании Комиссии, ее персональный состав, сроки проведения комплектования, назначение председателя Комиссии и секретаря Комиссии оформляются приказом руководителя образовательной организации.

2.6.5. Председателем Комиссии является руководитель образовательной организации, секретарем - один из членов Комиссии.

2.7. Порядок работы Комиссии:

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

2.7.2. Процедура распределения учебной нагрузки может проводиться в несколько этапов.

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

2.7.4. Заседание Комиссии ведет председатель Комиссии.

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

2.7.6. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии.

2.7.7. Протокол заседания Комиссии должен быть прошит, страницы пронумерованы и скреплены печатью.

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

2.7.9. На основании решения Комиссии руководитель образовательной организации издает приказ об установлении объема нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год и закреплении классов (групп), в которых будет проводиться изучение преподаваемых этими учителями предметов.

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА НОВЫЙ УЧЕБНЫЙ ГОД

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

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

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

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

3.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

3.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп). Объем учебной нагрузки, как правило, не может быть менее чем на ставку заработной платы.

3.7. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год в первую очередь нагрузкой обеспечиваются педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы. Оставшаяся учебная нагрузка выносится на вакансию или распределяется между совместителями.

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

3.9. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается на общих основаниях, а затем временно передается приказом руководителя образовательной организации для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения педагогического работника в соответствующем отпуске.

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

3.11. При возложении на педагогических работников, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинскими заключениями, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

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

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

изуч

орг
пед
с де
в го

осн
об
ко
о в
ме

изучение преподаваемых этими педагогическими работниками предметов.

3.14. Учебная нагрузка педагогических работников общеобразовательных организаций (классов), осуществляющих обучение в очно-заочной форме, а также педагогических работников общеобразовательных организаций, ведущих занятия с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, определяется дважды в год к началу первого и началу второго учебных полугодий.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

Согласовано.
Председатель профкома:
Симоненко М.В.
30.08.2023г.

Утверждено приказом № 111
от 30.08.2023 г.
директора МКОУ СОШ № 1
г. Нижние Серги

Мартыанова Е.Б.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым совпадают должностные обязанности,
учебные программы, профили работы и устанавливаются
повышение окладов, ставок заработной платы
за квалификационную категорию

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым оклады, ставки заработной платы повышаются в соответствии с абзацем 2 пункта 3.5.4 Соглашения
1	2
Учитель; преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (по аналогичному профилю/ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (по аналогичному профилю/ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель

Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре
Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре
Старший методист	Методист
Методист	Старший методист
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Старший инструктор-методист	Инструктор-методист
Инструктор-методист	Старший инструктор-методист
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)

Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре; учитель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Мастер производственного обучения	Учитель (трудовое обучение, технология); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель (трудовое обучение, технология)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель (музыка) общеобразовательной организации; преподаватель (музыка) профессиональной образовательной организации	Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер

Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер	Учитель (музыка) общеобразовательной организации; преподаватель (музыка) профессиональной образовательной организации
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель (по аналогичному профилю) общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель (по аналогичному профилю) профессиональной образовательной организации
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по основным адаптированным общеобразовательным программам); воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Согласовано.
Председатель профкома:
Симоненко М.В. 
30.08.2023г.

Утверждено приказом № 111
от 30.08.2023 г.
директора МКОУ СОШ № 1
г. Нижние Серги

Мартьянова Е.Б. 

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ почасовой оплаты труда педагогических работников МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников МКОУ СОШ г. Нижние Серги (далее - образовательная организация), применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

3) при оплате за педагогическую работу специалистов организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательную организацию;

4) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

5) при оплате преподавателей профессиональных образовательных организаций за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году). Для преподавателей профессиональных образовательных организаций - путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4. Руководитель образовательной организации в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной образовательной организации, могут по соглашению сторон привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися, воспитанниками, студентами высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением почасовой оплаты труда.

Согласовано.
Председатель профкома:
Симоненко М.В.
30.08.2023г.

Утверждено приказом № 111
от 30.08.2023 г.
директора МКОУ СОШ № 1
г. Нижние Серги.

Мартыанова Е.Б.

Мероприятия по охране труда в МКОУ СОШ № 1 г. Нижние Серги

I Организационные мероприятия
Проведение специальной оценки условий труда.
Обучение руководителей, специалистов, членов комиссии по охране труда, уполномоченного по охране труда.
Обучение работников безопасным методам и приемам работы.
Организация кабинетов, уголков охраны труда, приобретение для них необходимых наглядных пособий, проведение выставок и конкурсов по охране труда
Организация комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией.
Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда (разработка и утверждение Положения о комитете (комиссии) по охране труда)
Разработка, утверждение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям (согласование с профкомом)
Разработка и утверждение программы вводного, первичного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте
Организация и проведение инструктажей по электробезопасности (1 группа)
Обеспечение журналами регистрации по охране труда
Обеспечение нормативными правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности

Разработка и утверждение перечней видов работ, профессий и должностей, на которые по условиям труда установлены: право на дополнительный отпуск за вредные условия труда в соответствии со статьёй 117 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ); право на дополнительную оплату за вредные условия труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ; право на сокращенный рабочий день за вредные условия труда статья 92 ТК РФ
Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (2 раза в год)
Технические мероприятия
Совершенствование технологических процессов с целью устранения вредных факторов (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения, микроклимат)
Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током
Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты коммуникаций и сооружений
Устройство новых и совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов (диэлектрические коврики, перчатки и т.п.)
Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, тепловых и воздушных завес с целью выполнения нормативных требований по микроклимату и чистоты воздушной среды в помещениях
Установка осветительной арматуры, искусственного освещения и перепланировка световых проёмов (окон, фрамуг, световых фонарей) естественного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории
Перепланировка размещения оборудования для обеспечения безопасности работников в соответствии с нормативными требованиями охраны труда
Нанесение на станочное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности
Модернизация сооружений, помещений, игровых и физкультурных площадок с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил
Устройство тротуаров, переходов на территориях для обеспечения безопасности работников
Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации
Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия
Предварительные и периодические медосмотры.

	Обеспечение работников молоком в связи с работой в особо вредных условиях труда
	Создание мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации психологической разгрузки
	Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России
	Оснащение медпункта необходимым оборудованием, медикаментами
	Проведение вакцинопрофилактики в соответствии с Федеральными законами от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»
	Расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин, подсобки)
	Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты
	выдача спецодежды.
	обеспечение мылом, моющими и обезвреживающими средствами.
	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам моющих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников моющими и (или) обезвреживающими средствами»
	обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)
	Мероприятия по пожарной безопасности
	Разработка и утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями.
	Обеспечение журналами регистрации вводного инструктажа, на рабочем месте противопожарных инструктажей, журналом учета первичных средств пожаротушения
	Выполнение работ по монтажу и вводу в эксплуатацию автоматической пожарной сигнализации
	Обеспечение помещений (мастерских, кабинетов, аудиторий) первичными средствами пожаротушения: песок, совки, ткань, кошма, огнетушители
	Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций
	Освобождение запасных эвакуационных выходов
	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации персонала и обучающихся

	Антитеррористическая безопасность
	Обеспечение физической охраны
	Обеспечение системы видеонаблюдения
	Обслуживание кнопки тревожной сигнализации
	Ограждение территории и освещение по периметру

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью 71 листа.
Директор МКОУ СОШ №1 г.

Нижние Серги

 Е. Б. Мартянова



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 135955613336665976574499022560335136778487908074

Владелец Мартянова Елена Борисовна

Действителен с 17.06.2023 по 16.06.2024