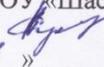


Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Шастовская средняя общеобразовательная школа»

<p>От работодателя: И.о. директора МКОУ «Шастовская СОШ»  Рыбина Е.А. « 01 » 12 2024г</p> 	<p>От работников: председатель первичной профсоюзной организации МКОУ «Шастовская СОШ»  Пухов В. Л. « 01 » 12 2024г</p>	<p>Принято на общем собрании работников МКОУ «Шастовская СОШ» Протокол от « 01 » 12 2024г. №</p>
--	--	--

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 01 декабря 2024 года по 30 ноября 2027 года

с. Шастово

2024 год

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ «Шастовская СОШ» и заключаемый между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель, в лице И.о.директора МКОУ «Шастовская СОШ» Рыбиной Е.А., действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профсоюз» в лице ее председателя Пухова В. Л. уполномоченного общим собранием коллектива.

1.3. При составлении проекта коллективного договора стороны предоставляют необходимую информацию не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса на имеющуюся у них информацию (ст.37 ТК РФ).

1.4. Коллективный договор подписан сторонами в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров (со дня издания приказа о создании комиссии).

1.5. Коллективный договор защищает интересы и права работников, гарантированные действующим законодательством, а также содержит дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников МКОУ «Шастовская СОШ», других гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

1.6. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с 01.12.2024 года (ст.43 ТК РФ). По истечении установленного срока действие коллективного договора можно продлить на три года (ст.43 ТК РФ).

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МКОУ «Шастовская СОШ» независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и режима занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.).

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения типа муниципального учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, при реорганизации в форме преобразования. При ликвидации МКОУ «Шастовская СОШ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения - в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности МКОУ «Шастовская СОШ», любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.9. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством (ст. 44 ТК РФ).

1.10. Коллективный договор в течение семи дней направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.(ст. 50 ТК РФ)

1.11 Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного договора; виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением коллективного договора, а также в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.12 Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на МКОУ «Шастовская СОШ» соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.13 Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым Кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

2. Структура и содержание коллективного договора

2.1 Структура и содержание коллективного договора определяются сторонами на добровольной основе с учетом соблюдения норм законодательства, реальности, обязательности выполнения принимаемых обязательств и равноправия сторон.

2.2 В коллективный договор обязательно включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст. 41 ТК РФ).

2.3 Коллективный договор фиксирует распространяемые на МКОУ «Шастовская СОШ» в обязательном порядке отдельные статьи отраслевого соглашения, а также устанавливает локальные нормы права, разработанные и принятые сторонами, которые конкретизируются в отдельных статьях коллективного договора.

Локальные нормы, записанные в договоре, не должны ухудшать положение работников учреждения по сравнению с законодательством и отраслевым соглашением.

3. Обеспечение занятости

3.1 Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного договора, как на неопределенный срок, так и на определенный не более 5 лет.

3.2 Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, а так же с федеральными, региональными, отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3 С целью сохранения численности работников и содействия их занятости работодатель обязуется:

- временно приостановить найм новых работников на вакантные рабочие места;
- проводить перепрофилирование производства, переобучение работников, создавать новые рабочие места.

3.4 Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сокращения штатов или численности работников:

- сообщать об этом в письменной форме выборному профсоюзному органу не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения сокращения штатов или численности работников, а при угрозе массового высвобождения за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ);
- предусматривать первоочередное увольнение временных работников и работающих по совместительству;
- все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, сокращением штатов или численности предварительно рассматривать с учетом мнения профсоюзной организации.

3.5 Работодатель обязуется предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата персонально под подпись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

3.6 Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

3.7 Работодатель предоставляет работникам, получившим уведомление о предстоящем сокращении их должности, по их просьбе, время не менее 1 дня в неделю, (2-х часов в день) для поиска работы с сохранением среднего заработка. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе имеют такие лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 5 лет, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие родители (опекуны, попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста (без матери или без отца).

3.8 В случае если обстоятельства связанные с изменением организационных и технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

4. Рабочее время, режим труда и отдыха, отпуска

4.1. Педагогическим работникам Учреждения с учетом особенностей их труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ТК РФ ст.333) для мужчин и 36 ч для женщин , для руководящих и других работников - 40 часов в неделю.

Для сторожей установлен режим работы по скользящему графику и суммированный учет рабочего времени, период учета – год. Отработанные

сверхурочные часы оплачиваются согласно ст. 152 ТК РФ. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работу сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни не учитывают при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере (в случае если эта работа оплачена в повышенном размере, либо компенсирована предоставлением другого дня отдыха). (ст. 99, 152 ТК РФ)..

4.2 Трудовой распорядок работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1), которые утверждаются работодателем с учетом мнения профкома МКОУ «Шастовская СОШ» и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели (ст. 190 ТК РФ), Уставом ОУ, трудовым договором, должностными инструкциями работников и функциональными обязанностями, возлагаемыми на них.

4.3 Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, «Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.» Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

Перерывы для кормления работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются не реже, чем каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый, которые в суммированном виде могут быть перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Эти перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

4.4 Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

- на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

- на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (ст.263.1 ТК РФ).

4.5 Привлечение отдельных работников Учреждения к работе в выходные, не рабочие, праздничные дни допускается в исключительных случаях,

предусмотренных трудовым законодательством(ст. 113 ТК РФ),по письменному приказу Работодателя.

Оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день производится согласно ст. 153 ТК РФ. Часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день, оплачивают не менее чем в двойном размере всем работникам. В случае если на выходной или не рабочий праздничный день выпадает только часть рабочего дня (смены), тогда в повышенном размере оплачивают часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 113, 153 ТК РФ).

4.6 Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работников Учреждения составляет 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), педагогических работников – 42 календарных дня (постановления Правительства РФ от 03.04.2024 № 415), учителя, социального педагога, заместителя директора, учителя – логопеда, воспитателя, работающего в группе с детьми с ОВЗ, предоставляется отпуск продолжительностью 56 календарных дней (постановления Правительства РФ от 03.04.2024г. №415).

Отзыв работника допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

Ежегодный отпуск переносится или продлевается (ст. 124 ТК РФ):

- 1) при временной нетрудоспособности работника;
- 2) при выполнении работником государственных обязанностей;
- 3) в других случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ.

4.7 «Данные отпуска предоставляются при наличии финансовых средств»
Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы исчислять в календарных днях в ст120 ТК РФ в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 день;
- для проводов детей в армию -3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) -3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- участникам локальных войн - 1 день
- работающим инвалидам - 3 дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется повару - 7 календарных дней (Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦС РС от 25.10.1974 года №298/П-22).

Работникам, труд которых связан с использованием персонального компьютера, в течении всего рабочего дня (делопроизводитель), предоставляется ежегодный

дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью четыре календарных дня (ст.116 гл.19 ТК РФ)

4.8 При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

4.9 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.10 Отдельные категории работников имеют право на отпуск в летнее время или по их желанию, в любое удобное для них время - рабочие и служащие моложе 18 лет, женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, пока младшему не исполнится 14 лет» участники боевых действий по защите Отечества.

4.11 По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ)

4.12 Дополнительный отпуск предоставляется педагогам сроком до одного года, не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (ст. № 335 ТК РФ, ст. № 47 ФЗ «Об образовании в РФ»)

4.13 Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по письменному заявлению работника:

- женщинам-работницам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 14 лет продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по возрасту до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- для ликвидации серьезных аварий в доме и т.д. до 3-х календарных дней;
- родителям первоклассников, выпускников (9 и 11 классов) до 2 календарных дней;

-другие случаи по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

4.14 Работа в Учреждении не производится в следующие дни:

- 1-6, 8 января – Новогодние каникулы; (в ред. ФЗ от 23.04.2012 № 35 ФЗ)
- 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.(ч.1.в ред.ФЗ от 29.12.2004г № 201-ФЗ)

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.15 Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) в группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим

и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

Во время проведения текущего (косметического) ремонта, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в данное 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 нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала периода ремонта, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 4.2 Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время) (Приказ Минобрнауки от 11.05.2016 №536). Оплата труда работников за время ремонта производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу ремонта.

В период ремонта педагогические работники и обслуживающий персонал с их согласия могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.16. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.17. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками и обучающимися.

4.18. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. Продолжительность перерыва для отдыха и питания должна быть от 30 минут до 2-х часов, которая не включается в рабочее время. При продолжительности ежедневной работы (смены) работника не превышающей 4 часов перерыв на отдых и питание не предоставляется (ст.108 ТК РФ).

5. Оплата труда и материальное стимулирование

5.1 В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников Учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

Стороны подтверждают:

5.2 Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Курганской области, Варгашинского округа.

Учреждение в соответствии с Федеральным закон №273-ФЗ, Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса РФ» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, используя по своему

усмотрению в соответствии с Уставом Учреждения финансовые средства, закреплённые за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

5.3 Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

5.4 Заработная плата включает в себя:

- оплату труда исходя из тарифных ставок и должностных окладов;
- выплата компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством,

Положением об оплате труда работников, локальными нормативными актами Учреждения.

5.3 Порядок и условия оплаты труда работников и условия начисления компенсационных, стимулирующих выплат работникам Учреждения регулируется «Положением об оплате труда работников МКОУ «Шастовская СОШ», утверждённым директором и согласованным с профкомом (Приложение №2), (ст. 135 ТК РФ).

Система оплаты труда работников Учреждения, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатное расписание, тарификационные списки Учреждения.

5.4 Работодатель обязуется:

- ежемесячно в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний и об общей денежной сумме подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома (ст.136 ТК РФ).

- выплата заработной платы производится 2 раза в месяц в установленные числа:

10 числа текущего месяца производится расчет за предыдущий отработанный месяц и 25 числа текущего месяца предоставляется выплата за первую половину месяца (50% от итогового месячного фонда оплаты труда штатного расписания работников МКОУ «Шастовская СОШ»), (ст. 136 ТК РФ), независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяца года. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем, она производится накануне.

- расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 3 месяца, предшествующих моменту выплаты, если это не в ущерб заработной плате работника;

- расчет среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производится также за последние три календарных месяца и делится на 29,3 – среднемесячное число календарных дней, если это не ухудшает положения работников (ст. 139 ТК РФ).

5.5 Работникам, приостановившим работу в случае задержки заработной платы более 15 дней, производится оплата в размере средней заработной платы.

5.6 Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, повышающий коэффициент к тарифным ставкам, окладам, (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и иные выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.7 Сохранять педагогическим работникам размер оплаты труда до одного года, с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождение в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения;
- нахождения в длительном отпуске до одного года предоставляемом после 10 лет преподавательской работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;
- истечение срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, до окончания текущего учебного года.

Основанием для сохранения размера оплаты труда, в указанные периоды, является заявление педагогического работника, поданное в течение одного месяца со дня выхода на работу, копия приказа об установлении квалификационной категории (копии документов, подтверждающих данные основания). Размер оплаты труда устанавливается со дня выхода на работу.

В случае окончания срока действия квалификационной категории, после выхода на работу, размер оплаты труда устанавливается со дня истечения срока ее действия, если заявление подано педагогическим работником в течение 1 месяца со дня истечения срока действия квалификационной категории.

Заявление о продлении оплаты по квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

5.8 Изменение должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера должностного оклада;
- при наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания в отпуске, его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.9 Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей сотрудников, осуществляется с письменного согласия работников за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой, регулируется соглашением сторон трудового договора.

Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (работа сверхурочная, в выходные и нерабочие праздничные дни, с

вредными условиями труда), устанавливается в размерах не ниже, предусмотренных действующим законодательством.

5.10 Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) Учреждения.

5.11 Производить доплаты за время фактической работы во вредных условиях по результатам специальной оценки условий труда 12% оклада (должностного оклада), в том числе:

- за работу у горячих плит;
- за работу, связанную с мойкой и применением кислоты, щелочей и других химических веществ;
- за работу связанную с высокой влажностью.

Отнести к работникам, выполняющим работы во вредных условиях труда: поваров, кухонных рабочих, младших воспитателей, машиниста по стирке белья.

5.12 В период отмены образовательного процесса для воспитанников и обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в полном объеме.

5.12 Оказывать из средств материального стимулирования и средств экономии фонда заработной платы материальную помощь к юбилейным датам (50 лет - всем работникам учреждения, 55, 60 лет - женщинам, 60, 65 лет - мужчинам), всем работникам Учреждения по достижению пенсионного возраста, проработавшим в организации от 5 лет до 10 лет- 50% от тарифной ставки (должностного оклада); от 10 лет до 15 лет- 75% от тарифной ставки (должностного оклада); свыше 15 лет - 100% от тарифной ставки (должностного оклада) по согласованию с председателем Профкома.

5.13 Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя (ст.157 ТК РФ).

5.14 В случае чрезвычайной ситуации, чрезвычайного положения, санитарно-эпидемиологического неблагополучия на территории Курганской области работники образовательных организаций могут быть переведены на режим дистанционной работы и применять электронное обучение и дистанционные образовательные технологии. В условиях режима дистанционной (частично дистанционной) работы за работниками сохраняются должностные обязанности в полном объеме.

Все социально-трудовые права и гарантии, предусмотренные трудовым законодательством (приказ Минобрнауки РФ № 536, раздел 5, ТК РФ ст.139, ст.312.1.), локальными нормативными актами организации, а также заработная плата и место работы сохраняются в полном объеме.

Работодатель оформляет перевод на дистанционную (частично дистанционную) работу по заявлению работника путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и издания приказа о переводе работника на дистанционную (частично дистанционную) работу.

6. Аттестация работников. Профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование работников

6.1 Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогическими работниками занимаемыми ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

6.2 Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями.

6.3 Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.

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

6.5 Для проведения аттестации на каждого педагогического работника работодатель вносит в аттестационную комиссию организации представление. Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под роспись не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации.

6.6 Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, с которым работника знакомят под роспись в течение трех рабочих дней после ее составления.

6.7 Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

6.8 Аттестационная комиссия Учреждения может дать рекомендацию работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников, лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

6.9 Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

6.9.1 Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

6.10 В заявлении о проведении аттестации педагогические работники указывают квалификационные категории и должности, по которым они желают пройти аттестацию.

6.11 Заявления о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

6.12 Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическими работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

6.13 Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

6.14 Заявления педагогических работников о проведении аттестации рассматриваются аттестационными комиссиями в срок не более 30 календарных дней со дня их получения, в течение которого:

- а) определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально с учетом срока действия ранее установленной квалификационной категории;
- б) осуществляется письменное уведомление педагогических работников о сроке и месте проведения их аттестации.

6.15 Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

6.16 Оценка профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории осуществляется аттестационной комиссией на основе результатов их работы, при условии, что их деятельность связана с соответствующими направлениями работы.

6.17 Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, вступает в силу со дня его вынесения.

6.18 На основании решения аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогических работников Департамент образования и науки Курганской области издает распорядительный акт об установлении педагогическим работникам первой или высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией, который размещают на официальном сайте в сети "Интернет".

6.19 Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

6.20 *Работодатель обязуется:*

6.20.1 В начале учебного года издать распорядительный акт, в котором определён список педагогических работников, подлежащих аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям в течение текущего учебного года, а также даны соответствующие поручения по подготовке представлений в аттестационную комиссию, ознакомления с ними педагогических работников и другие необходимые распоряжения.

6.20.2 Необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения занимаемой должности определять с учетом мнения выборного органа первичной организации профсоюза.

6.20.3 Аттестационный лист и выписку из распорядительного акта Департамента образования и науки Курганской области хранить в личном деле педагогического работника и принимать меры по их защите в установленном законодательством порядке, как относящиеся к персональным данным педагогического работника. В случае увольнения указанные документы передать педагогическому работнику под подпись.

6.20.4 Всестороннюю оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности основывать и на характеристике условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности всеми необходимыми средствами для исполнения работником должностных обязанностей.

6.20.5 Не допускать увольнения работника вследствие недостаточной квалификации, если имеется возможность перевести этого работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность).

6.20.6 Не допускать увольнение работников вследствие недостаточной квалификации в период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

6.20.7 Увольнение работников вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.20.8 В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.20.9. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.(ст. 173 – 176 ТК РФ).

6.20.10 Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам совмещающих работу с обучением, при получении высшего 2 образования, если обучение осуществляется по профилю действия учреждения, по направлению органов управления образования (ст. 177 ТК РФ эти гарантии не предусмотрела).

6.20.11 Для обеспечения дополнительного профессионального образования работников Учреждения не реже, чем 1 раз в 3 года предусматривать в окружном бюджете выделение необходимых средств.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательствами и нормативными актами по охране труда обязан выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (Приложение № 3).

7.2. 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;

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;

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 Трудовым 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;

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, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

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.

7.3. Работники обязаны:

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 ТК РФ, 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.

8. Гарантии профсоюзной деятельности.

Обязательства работодателя:

8.1 Предоставлять профкому для работы помещение с телефоном.

8.2 Предоставлять профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с профкомом сроки:

- членам профкома 1 час в неделю;

8.3 Предоставлять профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, но не ранее чем за час до окончания смены. Выделять для этой цели зал в согласованные сроки.

8.4 Бесплатно перечислять на счет профкома членские профсоюзные взносы членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию профкомом и составляемому на основании заявлений членов профсоюза на имя главного бухгалтера. Право приема, регистрации и хранения таких заявлений предоставить профкому.

8.5 Предоставлять профкому в бесплатное пользование территорию МКОУ «Шастовская СОШ» для организации и ведения физкультурно-оздоровительной работы с работниками.

8.6 Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

Обязательства профкома

8.7 Профком обязуется:

8.7.1 Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально - правовым вопросам (Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ).

8.7.2 Проводить мероприятия по соблюдению работодателем трудового законодательства

8.7.3 Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

9.Заключительные положения

9.1 При структурной перестройке Учреждения, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными иными нормативными актами, а также в случаях, связанных с изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.2 Для разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.3 При решении вопросов в рамках заключенного договора стороны будут избегать конфронтации.

9.4 Контроль выполнения обязательств коллективного договора производить не реже двух раз в год (за полугодие и год). При осуществлении контроля стороны предоставляют друг другу всю необходимую для этого информацию

9.5 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его и их представители в составе комиссии

ПРИНЯТО
на общем собрании
учреждения
протокол №
от 01 декабря 2024 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК

_____ В.Л.Пухов
01 декабря 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора
МКОУ «Шастовская СОШ»
_____ Е.А.Рыбина
01 декабря 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников

Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения

«Шастовская средняя общеобразовательная школа»

Раздел I. Общие положения

1. «Положение об оплате труда работников МКОУ «Шастовская СОШ» (далее – Положение) разработано на основании ТК РФ с целью определения единых отраслевых подходов к оплате труда работников и обеспечения заинтересованности их в конечных результатах труда»

2. Условия оплаты труда работников учреждения включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, (окладам) должностным окладам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда работников учреждения, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатные расписания, тарификационные списки учреждения.

4. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

5. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителем учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

6. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

7. Оплата труда работников учреждения, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

8. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала учреждений

9. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

10. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда педагогических работников за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат и социальных выплат, ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функции классного руководителя педагогическим работникам.

Тарифная ставка педагогическим работникам образовательного учреждения устанавливается за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №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» (далее именуется - приказ Минобрнауки России №1601).

11. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работников учреждения, работающих и проживающих в сельской местности .

Повышенный на 25 процентов размер окладов, (должностных окладов) за работу в сельской местности устанавливается следующим работникам учреждения:

1) руководители:

- руководитель (директор) учреждения;
- заместитель руководителя (директора) учреждения;

2) специалисты:

- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- педагог - библиотекарь;
- преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности;
- социальный педагог;
- педагог - психолог;
- педагог - организатор;
- педагог дополнительного образования;
- учитель;
- воспитатель;
- учитель-логопед;
- тьютор;
- учитель-дефектолог;
- методист;
- инструктор по физической культуре;
- музыкальный руководитель;
- старший воспитатель;
- воспитатель (включая старшего)

12. Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

13. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

14. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующую должность так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная тарифная ставка, минимальный оклад (должностной оклад).

15. Положением об оплате труда работников учреждения, утвержденным локальным актом учреждения, предусматривается установление Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала предусматривается установление следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.

Педагогическим работникам предусматривается также установление повышающего коэффициента за наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий

В случаях, когда работникам учреждения предусмотрено повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, оклада (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

16. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР, спортивного звания применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников учреждений, имеющих ученую степень, государственную награду, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР, спортивного звания, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, спортивных званий, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю общеобразовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю общеобразовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Наличие почетного звания, знака отличия,	Почетные звания СССР, Российской Федерации «Народный...», «Заслуженный...» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, знак	0,1

спортивного звания	отличия «За наставничество»	
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

17. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, производится:

- при присуждении ученой степени - с даты присуждения ученой степени в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации и/ или Министерства просвещения Российской Федерации;

- при присвоении знака отличия, почетного звания - с даты присвоения знака отличия, почетного звания в соответствии с указами Президента Российской Федерации и/ или Министерства просвещения Российской Федерации;

- при присвоении спортивного звания – с даты присвоения спортивного звания в соответствии с Федеральным законом от 4 декабря 2007 года №329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие почетного звания: мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания) – с даты присвоения почетного звания в соответствии с Приказом Министерства спорта Российской Федерации.

18. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы педагогического работника, приведены в таблице 2.

Таблица 2

Виды работ	Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы
Работа в специальных (коррекционных) общеобразовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, задержкой психического развития	0,10 - 0,15
Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с медицинским заключением	0,15
Работа по отдельной адаптированной образовательной программе в режиме инклюзии	0,05

19. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

20. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала учреждений производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Положения.

Педагогическим работникам, учреждений устанавливаются выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функции классного руководителя в соответствии с разделом VIII Положения.

Раздел III. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

21. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

1) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшиеся не более двух месяцев;

2) за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с обучающимися по очно-заочной и заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

22. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других учреждений.

23. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

24. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

25. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из минимального размера тарифной ставки согласно приложению 1 к Положению с учетом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления.

Раздел IV. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

26. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), повышающего коэффициента, учитывающего работу в сельской местности выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

27. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения устанавливается по следующей формуле:

$$Др = М \times Купр, \text{ где:}$$

Др - должностной оклад руководителя учреждения;

М - минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения, равный 19 000 руб. (с учетом повышающего коэффициента, учитывающего работу в сельской местности);

Купр – коэффициент масштаба управления.

28. Коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю учреждения Отделом образования Администрации Варгашинского муниципального округа Курганской области, и дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с таблицей 3.

29. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей этих учреждений.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре.

30.

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются Отделом образования Администрации Варгашинского муниципального округа Курганской области в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

31. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю учреждения в соответствии с трудовым договором.

Заместителям руководителя учреждения при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом VI Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

32. Заместителям руководителя учреждения производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Положения.

33. В соответствии со статей 145 Трудового кодекса Российской Федерации установить размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения) в кратности от 1 до 3.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждения, заместителей руководителей учреждений и среднемесячной платы работников этих учреждений в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения Отдел образования Администрации Варгашинского муниципального округа Курганской области исходит из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получение выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

34. Выплаты руководителям учреждений, заместителям руководителей учреждений ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функции классного руководителя осуществляются в соответствии с разделом VIII Положения

V. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

35. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются в зависимости от присвоенных квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

Разряд работ	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 554
2 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 110
3 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 943
4 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 053
5 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 701
6 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9 256
7 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9 534
8 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9 812

Положение об оплате труда и стимулировании работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Рабочим могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу за исполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ»

36. Водителям автобусов, имеющим отметки в водительском удостоверении «В», «С», «Д» и «Е», устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 1,0.

37. Водители автобусов, устраняющие возникшие во время работы на линии мелкие неисправности, не требующие разборки механизмов при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания, устанавливается повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере 1,2.

Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

38. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в соответствии с таблицей 5 и должности служащих не включенных в профессиональные квалификационные группы, в соответствии с таблицей 6.

Должности служащих, включенные в профессиональные квалификационные группы

Таблица 5

Квалификационные уровни	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенных к квалификационным уровням	Оклады (должностные оклады), рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	1 квалификационный уровень	Секретарь, делопроизводитель	9 136
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам, лаборант, техник	5 800
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6 000

Должности служащих, не включенные в профессиональные квалификационные группы

Таблица 6

№ п/п	Должности служащих, не включенные в профессиональные квалификационные группы	Оклады (должностные оклады), рублей
1.	Специалист по охране труда	6 000

Раздел VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

39. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам учреждений при наличии оснований для их выплаты.

40. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Курганской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

41. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя учреждения.

42. Работникам учреждений при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты работникам учреждения за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении

профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством муниципальными методическими объединениями (предметными комиссиями) и другими видами дополнительной работы), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

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

44. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам учреждения, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки труда в размере от 0,04 до 0,24 оклада (должностного оклада). Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором учреждения.

Руководители учреждения принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяются.

45. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором учреждения, локальным нормативным актом, учреждением принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения, трудовым договором.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

46. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективным договором учреждения, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

47. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором учреждения, локальным актом учреждения или трудовым договором.

48. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения

без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым

договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

49. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

50. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и другими видами дополнительной работы), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором учреждения, соглашениями, локальными актами учреждения, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором учреждения, соглашениями, локальными актами учреждения, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты педагогическим работникам учреждения за работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, а именно выплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке, окладу или в абсолютном размере с учетом учебной нагрузки педагогических работников учреждения в локальных нормативных актах учреждения и конкретизируются непосредственно трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с обязательным указанием содержания дополнительной работы, условий и срока ее выполнения, размера оплаты в трудовых договорах.

51. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов «за исключением оплаты за сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни»

Раздел VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

52. Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок установления стимулирующих выплат.

53. Установление стимулирующих выплат работникам учреждения производится с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором учреждения;
- мнения профкома учреждения или на основании коллективного договора учреждения.

Учреждение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество работы.

54. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

Раздел VIII. Порядок, условия выплаты денежного вознаграждения за выполнение функции классного руководителя педагогическими работниками

55. Денежное вознаграждение за выполнение функции классного руководителя педагогическими работниками учреждения выплачивается за счет средств бюджета Варгашинского муниципального округа Курганской области, источником финансового обеспечения которых являются субвенции из бюджета Курганской области на обеспечение государственных гарантий реализации прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных учреждениях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных учреждениях, включая расходы на оплату труда, приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек (за исключением расходов на содержание зданий и оплату коммунальных услуг (далее - доплата) за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (далее - работники учреждения), реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования.

56. Размер доплаты за классное руководство работникам учреждения устанавливается из расчета 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью:

В сельских населенных пунктах:

- 14 обучающихся (за исключением классов компенсирующего обучения, классов (групп) для обучающихся с ОВЗ);
- 15 обучающихся в классах (группе) с ОВЗ;
- количество обучающихся в классах (группах) для обучающихся с ОВЗ зависит от категории обучающихся с ОВЗ согласно постановления Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 года №28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

57. При численности детей в классе менее численности, указанной в подпункте пункта 56, для соответствующей категории обучающихся, размер доплаты рассчитывается пропорционально фактической численности обучающихся в классе.

58. Работникам учреждения, выполняющим функции классного руководителя одновременно в двух и более классах, размер доплаты за классное руководство определяется как сумма по каждому классу. В этом случае общий размер получаемой доплаты может

превышать 1 000 рублей.

59. Доплата за классное руководство работникам учреждения производится за фактически отработанное время, в том числе:

- за время отмены в установленном порядке учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям;
- за время нахождения педагогического работника учреждения в командировке.

60. Доплата за классное руководство работникам учреждения в выпускных классах, в период летних каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском, не производится со следующего дня, после дня выдачи аттестатов об основном общем и среднем общем образовании.

61. Педагогическим работникам учреждения выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (далее - ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство) в размере 10 000 рублей ежемесячно за классное руководство, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику учреждения при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах за счет средств бюджета Варгашинского муниципального округа Курганской области, источником финансового обеспечения которого является иной межбюджетный трансферт, из бюджета Курганской области на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам учреждения.

62. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство устанавливается с учетом установленных трудовым законодательством Российской Федерации отчислений по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование, а также с учетом страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) и с учетом установленного для Курганской области районного коэффициента к заработной плате.

63. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 10 000 рублей выплачивается педагогическому работнику учреждения за классное руководство в классе (классах), а также в классе - комплекте, который принимается за один класс (далее -класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

64. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в размере 10000 рублей выплачивается дополнительно к доплате за классное руководство, установленной по состоянию на 31 августа, снижение размера которой не допускается.

65. Деятельность по классному руководству возлагается на работника учреждения с его письменного согласия приказом учреждения.

66. При недостаточном количестве педагогических работников в учреждении или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

67. Временное замещение длительно отсутствующего (от 5 дней и более) по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником осуществляется с установлением ему соответствующих выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство пропорционально времени замещения.

68. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей учреждения, заместителей руководителей учреждения и других работников учреждения, ведущих учебные занятия в данном классе.

Раздел IX. Другие вопросы по оплате труда.

69. В пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда, при наличии финансовых средств, работникам учреждения могут выплачиваться:

- 1) материальная помощь;
- 2) доплата молодому специалисту.

70. Материальная помощь может оказываться работникам учреждений, которые по независящим от них причинам оказались в трудной жизненной ситуации (пожар не по вине заявителя, стихийное бедствие, длительное (более двух месяцев) или срочное лечение, смерть близких родственников).

Материальная помощь предоставляется на основании письменного заявления работника учреждения. В заявлении указывается факт трудной жизненной ситуации, являющийся основанием для обращения. К заявлению о предоставлении материальной помощи прилагаются

следующие документы:

- 1) справка пожарной части для пострадавших от пожара;
- 2) копия свидетельства о смерти близких родственников работника учреждения и документ, подтверждающий родство;
- 3) иные документы, подтверждающие факт трудной жизненной ситуации.

Основаниями для отказа в выплате материальной помощи являются:

- непредставление документов, установленных абзацами 1-3 пункта 69 настоящего Положения;
- отсутствие экономии средств, фонда оплаты труда.

Для получения материальной помощи все копии документов представляются с обязательным предъявлением подлинника (оригинала) или должны быть нотариально удостоверены, за исключением копии лицензии на осуществление медицинской деятельности медицинской организации частной системы здравоохранения.

Решение о выплате материальной помощи оформляется правовым актом представителя нанимателя (работодателя).

Выплата материальной помощи производится одновременно в сумме до 4 000 рублей.

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя учреждения, в соответствии с положением о выплате материальной помощи, утвержденным локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения профсоюзного органа.

71. Выплаты педагогическим работникам учреждений, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования и дополнительного образования, из числа педагогических работников, имеющих право на получение подъемного пособия в соответствии со статьей 24 Закона Курганской области от 30 августа 2013 года №50 «О правовом регулировании отношений в сфере образования на территории Курганской области», осуществляются учреждениями, с учетом пункта 20 Порядка предоставления и расходования субвенций из бюджета Курганской области местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, включая расходы на оплату труда, приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек (за исключением расходов на содержание зданий и оплату коммунальных услуг), утвержденного постановлением Правительства Курганской области от 12 августа 2014 года №324 «Об утверждении Порядка предоставления и расходования субвенций из бюджета Курганской области местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в

муниципальных общеобразовательных организациях, включая расходы на оплату труда, приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек (за исключением расходов на содержание зданий и оплату коммунальных услуг)».

**Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов)
по занимаемым должностям педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Шастовская средняя общеобразовательная школа»**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минималь-ный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада)	Для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию	Для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категирию
1 квалификационный уровень			
Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре,	10 300	11 330	12 360
2 квалификационный уровень			
Педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог- организатор	10 800	11 880	12 960
3 квалификационный уровень			
Воспитатель, педагог-психолог, методист	11 300	12 430	13 560
4 квалификационный уровень			
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, педагог-библиотекарь, учитель,	11 800	12 980	14 160

учитель-логопед,(логопед), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор, учитель-дефектолог, старший воспитатель.			
---	--	--	--

Размеры окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям работников учебно-вспомогательного персонала муниципального казенного общеобразовательного учреждения « Шастовская средняя общеобразовательная школа»

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	9 319
2 квалификационный уровень	
Диспетчер общеобразовательного учреждения	9 505

ПОЛОЖЕНИЕ

по установлению стимулирующих выплат работникам школы

1. Общие положения

1.1. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок установления стимулирующих выплат оплаты труда МКОУ «Шастовская СОШ». Стимулирующие выплаты устанавливаются за интенсивность и высокие результаты работы; за качество работ.

1.3. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие результаты работы.

1.4. Все стимулирующие выплаты производятся в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда Учреждения, размеры выплаты устанавливаются в процентном отношении должностного оклада, по бальной системе или в абсолютных размерах.

1.5. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда производится Комиссией 1 раз в месяц.