

от работников:
Председатель профсоюзной
организации:
Попова /Е.В.Попова/

« 24 » ноября 2023г.

от работодателя:
Директор МКОУ
«Куртамышская СОШ №2»
Малетина /Л.Л. Малетина/

« 24 » ноября 2023г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Куртамышская средняя
общеобразовательная школа №2»**

на 2023-2026 годы

г. Куртамыш

2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками МКОУ Куртамышского района «Куртамышская средняя школа №2», в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения МКОУ Куртамышского района «Куртамышская средняя школа №2» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым региональным и территориальным соглашениями.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком);
- работодатель в лице его представителя — директора Малетиной Любови Леонидовны, действующего на основании Устава.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).

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

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

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ и направлять их на уведомительную регистрацию в орган по труду.

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение о выплатах стимулирующего характера;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также - моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечни по доплате и предоставлению дополнительного отпуска за вредные условия труда и ненормированный рабочий день.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

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

2. Трудовой договор

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

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

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе - объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания

учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

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

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- временного увеличения учебной нагрузки в случаях, предусмотренных статьей 72.2 ТК РФ, продолжительность выполнения работником увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца;

- простоя, в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом образовательном учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;

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

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по

учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3. Профессиональная подготовка, дополнительное профессиональное образование работников

3. Стороны пришли к соглашению, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Направлять на дополнительное профессиональное образование педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет, а по желанию работника один раз в три года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства их на новых рабочих местах. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений от фонда оплаты труда.

3.3.4. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование сохранять 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).

3.3.5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры и успешно осваивающим эти программы, 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 работодатель

предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в случаях, когда финансирование осуществляется за счёт внебюджетных источников).

3.3.6. Работодатель обязуется организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов при появлении вакантных мест.

4.6. Стороны договорились, что:

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

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.6.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работника учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

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

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (Приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

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

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительных перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда или дополнительным соглашением к трудовому договору. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и самообразования.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 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).

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

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под роспись.

Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогам – 56 календарных дней.

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

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

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (Приложение №2);

- за стаж работы в отрасли библиотекарю (Приложение №3),

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 календарных дня;

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;

- на похороны близких родственников – 3 календарных дня;

- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 4 календарных дня;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня;

- работающим пенсионерам по старости – 3 календарных дня.

Выплаты производятся за счет экономии фонда оплаты труда.

5.12.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.13. Общим выходным днем является воскресенье.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе, в течение перерывов между занятиями (на переменах). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы и не должно быть менее 30 мин. (ст. 108 ТК РФ).

5.15. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 мин. до начала занятий и продолжаться не более 20 мин. после их окончания.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Заработная плата выплачивается работникам ежемесячно 2 раза в месяц – расчет за предыдущий месяц 12, за первую половину 27 числа каждого месяца в денежной форме.

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда на основании решения Куртамышской окружной Думы и включает в себя:

- тарифную ставку, оклад (должностной оклад);

- повышающие коэффициенты;

- выплаты компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера.

6.3. Изменение должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со

дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера тарифной ставки (оклада);

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

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома (в соответствии с законодательством РФ); при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размера тарифной ставки, оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера более высоких тарифной ставки, оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера МКОУ Куртамышского района «Куртамышская средняя школа №2» (Приложение №6).

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

6.6. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т. ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

6.7. Заработная плата работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда не ниже чем на 4% тарифной ставки (оклада), за работу с особо вредными условиями труда – до 24 % от тарифной ставки (оклада) (Приложение № 7).

Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также должностей работников, продолжительность их работы в этих условиях, конкретный размер выплат определяется учреждением на основании приказа руководителя по результатам специальной оценки условий труда.

6.8. Наполняемость классов (групп) установленная в соответствии с санитарными нормами, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся (воспитанников в классе, группе) компенсируется учителю (воспитателю) установлением доплаты согласно Положению об оплате труда или дополнительным соглашением к трудовому договору.

6.9. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В эти периоды педагогические работники и

иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время (педагогические работники привлекаются к методической, организационной работе в пределах нормируемой части рабочего времени в соответствии с тарификацией с оплатой труда в полном размере).

6.10. Работодатель обязуется:

6.10.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

6.10.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

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

7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников, пользованием библиотечными фондами ОУ.

7.2. Организует в учреждении общественное питание (столовая, буфет).

7.3. Оказывает из средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости.

7.4 В случае чрезвычайной ситуации, чрезвычайного положения, санитарно-эпидемиологического неблагополучия на территории Курганской области работники образовательной организации 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.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. 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).

8.2. 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.

8.3. Работники обязаны:

соблюдать требования охраны труда;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемого 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 используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемого 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.

9. Социальное страхование

9.1. Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.2. Работодатель выделяет средства в виде путевок для оздоровительной работы среди работников и их детей.

9.3. Работодатель предоставляет транспорт для проведения диспансерного обследования работников в окружной больнице.

9.4. Работодатель оборудует комнату для отдыха работников организации.

9.5. Работодатель ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

9.6. Работодатель по решению комиссии по социальному страхованию приобретает путевки на лечение и оздоровление.

9.7. Работодатель один раз в полгода информирует коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9.8. Работодатель осуществляет обязательное пенсионное страхование и обязательно есоциальное страхование Работника и производит отчисление сумм страховых взносов в бюджет Фонда пенсионного и социального страхования РФ на индивидуальный лицевой счёт Работника в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.9. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

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

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

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мнения профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной,

- при присуждении ученой степени – с даты присуждения ученой степени в соответствии с действующим законодательством;
- при присвоении знака отличия, почетного звания – с даты присвоения знака отличия, почетного звания в соответствии с указами Президента 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».

23. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2.

Таблица 2

Виды работ	Повышающий коэффициент, учитывающий специфику
Работа в специальных (коррекционных) образовательных организаций (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

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

25. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала организации производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Положения, и иные выплаты, предусмотренные разделом VIII Положения.

Раздел III. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта

26. Работникам организации, относящимся к медицинским работникам, работникам культуры, физической культуры и спорта, устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), учитывающие специфику работы. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2.

27. Для медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

28. Медицинским работникам, работникам культуры, физической культуры и спорта производятся выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные разделами VII и VIII Положения.

Раздел IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

29. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:

- 1) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося 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.

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

31. 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.

32. 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.

33. 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 V. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

34. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), повышающего коэффициента, учитывающего работу в сельской местности, повышающего коэффициента за наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

В случаях, когда руководителю предусмотрено повышение оклада (должностного оклада) по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из оклада (должностного оклада) без учета повышения по другому основанию.

Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, применяется к окладу (должностному окладу) руководителя, имеющего ученую степень, которому присвоены почетные звания, знаки отличия Российской Федерации или СССР, при условии соответствия руководителя занимаемой должности.

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

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

- при присуждении ученой степени – с даты присуждения ученой степени, в соответствии с действующим законодательством;
- при присвоении знака отличия, почетного звания – с даты присвоения знака отличия, почетного звания в соответствии с указами Президента 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».

Условия оплаты труда руководителя организации 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».

35. Оклад (должностной оклад) руководителя определяется трудовым договором исходя из минимального размера оклада (должностного оклада).

Размер оклада (должностного оклада) руководителя устанавливается по следующей формуле:

$Dp = Mo \times Kупр$, где:

Dp - оклад (должностной оклад) руководителя;

Mo - минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя, равный 16 000 (шестнадцать тысяч) рублей;

$Kупр$ - коэффициент масштаба управления.

36. Минимальный размер оклада (должностного оклада) и коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее – Учредитель), на основании решения Совета руководителей муниципальных образовательных учреждений Куртамышского муниципального округа Курганской области по определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Муниципальному органу управления образованием «Отдел образования Администрации Куртамышского муниципального округа Курганской области», и дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

Группы по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
1	1,85
2	1,5
3	1,25
4	1,0

37. К окладу руководителя реорганизуемого образовательной организации, ответственного за реализацию мероприятий по реорганизации образовательного учреждения, на период реорганизации может устанавливаться коэффициент сложности и интенсивности работы в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

Формы реорганизации в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации	Коэффициент сложности и интенсивности
Слияние (присоединение, разделение, выделение)	1,2
Преобразование	1,1

Коэффициент сложности и интенсивности устанавливается муниципальным правовым актом Учредителя, на основании решения Совета руководителей муниципальных образовательных учреждений Куртамышского муниципального округа Курганской области и оценке деятельности руководителей образовательных организаций, подведомственных Муниципальному органу управления образованием «Отдел образования Администрации Куртамышского муниципального округа Курганской области» (далее – отдел образования), на период реорганизации, начиная с даты издания соответствующего правового акта Учредителя, но не более чем на 6 месяцев.

Повышающий коэффициент не распространяется на оклады заместителей руководителя учреждения.

38. К окладу руководителя учреждения, участвующего в инвестиционных

программах (проектах), устанавливается коэффициент сложности и интенсивности работы в размере 1,1 – 1,2.

Коэффициент сложности и интенсивности устанавливается муниципальным правовым актом Учредителя на основании решения комиссии по определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей образовательных организаций, подведомственных отделу образования, на период участия в инвестиционных программах (проектах), начиная с даты доведения лимитов бюджетных обязательств на реализацию инвестиционной программы (проекта), но не более чем на 3 месяца.

Повышающий коэффициент не распространяется на оклады заместителей руководителя учреждения.

39. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этой образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Учредителем в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этой образовательной организации 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 Учредителем условий оплаты труда руководителю образовательной организации необходимо исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

40. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя этой организации.

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

41. Стимулирующие выплаты руководителю осуществляются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах руководителям муниципальных образовательных организаций согласно приложению 3 к Положению.

Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации.

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются Учредителем в трудовом договоре с руководителем.

Один балл приравнивается одному проценту от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

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

Заместителям руководителя 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.

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

Раздел VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

45. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам организации устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

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

47. Работникам организации при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- 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 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);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

48. 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.

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

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий 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, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором.

Специальная оценка условий труда проводится 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.

50. 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

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.

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

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

53. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

55. 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 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, соглашениями, локальными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты педагогическим работникам 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, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке или в абсолютном размере с учетом учебной нагрузки педагогических работников в локальных нормативных актах 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.

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

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

Размеры выплат компенсационного характера и факторы, обуславливающие получение выплат, приведены в приложении 2 к Положению.

Раздел VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

57. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными правовыми актами в соответствии с видами выплат стимулирующего характера с учетом разрабатываемых в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

58. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Организация предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях, за работу с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья, за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея), за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, за выполнение особо важных и ответственных работ);

- выплаты за качество выполняемых работ (за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися);

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- выплаты, учитывающие особенности деятельности образовательной организации и отдельных категорий работников (за работу в психолого-медико-педагогической комиссии, логопедических пунктах).

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

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

60. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций Учредителя.

При конкретизации видов выплат стимулирующего характера могут применяться и иные выплаты, которые подразделяются на выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер, и выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в образовательной организации).

Размеры выплат стимулирующего характера и факторы, обуславливающие получение выплат, приведены в приложении 2 к Положению.

Раздел VIII. Другие вопросы оплаты труда

61. Выплата материальной помощи работникам организации производится по основаниям и в порядке, установленным локальным нормативным актом организации.

62. Материальная помощь работникам выплачивается в пределах утвержденного на соответствующий год фонда оплаты труда.

63. Работникам при наличии финансовых средств могут выплачиваться иные выплаты социального характера.

Раздел IX. Порядок и условия оплаты труда, занимающих должности служащих

64. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются руководителем организации 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.

Таблица 5

Размеры окладов (должностных окладов)
работников организаций по общеотраслевым должностям служащих

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (должностные оклады), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1.	1 квалификационный уровень	Агент, агент по закупкам, агент по снабжению, агент рекламный, архивариус, ассистент инспектора фонда, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.), дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, инкассатор, инспектор по учету, калькулятор, кассир, кодификатор, комендант, контролер пассажирского транспорта, копировщик, машинистка, нарядчик, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, стенографистка, статистик, счетовод, табельщик, таксировщик, учетчик, хронометражист, чертежник, экспедитор, экспедитор по перевозке	5 004

		грузов	
2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5 238
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
3.	1 квалификационный уровень	Агент коммерческий, агент по продаже недвижимости, агент страховой, агент торговый, администратор, аукционист, диспетчер, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, инструктор-дактилолог, консультант по налогам и сборам, лаборант, оператор диспетчерского движения и погрузочно-разгрузочных работ, оператор диспетчерской службы, переводчик-дактилолог, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, специалист адресно-справочной службы, специалист паспортно-визовой службы, специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник-конструктор, техник-лаборант, техник по защите информации, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник по инструменту, техник по метрологии, техник по наладке и испытаниям, техник по планированию, техник по стандартизации, техник по труду, техник-программист, техник-технолог, товаровед, художник	6 218
4.	2 квалификационный уровень	Заведующий машинописным бюро, заведующий архивом, заведующий бюро пропусков, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий складом, заведующий хозяйством, заведующий экспедицией, заведующий фотолабораторией, руководитель группы инвентаризации строений и сооружений. Должности служащих первого	6 452

		квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
5.	3 квалификационный уровень	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы), заведующий научно-технической библиотекой, заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория	6 686
6.	4 квалификационный уровень	Заведующий виварием, мастер контрольный (участка, цеха), мастер участка (включая старшего), механик, начальник автоколонны. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6 966
7.	5 квалификационный уровень	Начальник гаража, начальник (заведующий мастерской), начальник ремонтного цеха, начальник цеха (участка), начальник смены (участка)	7 294
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
8.	1 квалификационный уровень	Аналитик, архитектор, аудитор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по автоматизации и механизации производственных процессов, инженер по автоматизированным системам управления производством, инженер по защите информации, инженер по инвентаризации строений и сооружений, инженер по инструменту, инженер по качеству, инженер по комплектации оборудования, инженер-конструктор (конструктор), инженер-лаборант, инженер по метрологии, инженер по надзору за строительством,	8 088

		<p>инженер по наладке и испытаниям, инженер по научно-технической информации, инженер по нормированию труда, инженер по организации и нормированию труда, инженер по организации труда, инженер по организации управления производством, инженер по охране окружающей среды (эколог), специалист по охране труда, инженер по патентной и изобретательской работе, инженер по подготовке кадров, инженер по подготовке производства, инженер по ремонту, инженер по стандартизации, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог), инженер-электроник (электроник), инженер-энергетик (энергетик), инспектор фонда, математик, менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по рекламе, менеджер по связям с общественностью, оценщик, переводчик, переводчик синхронный, профконсультант, психолог, социолог, специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник), специалист по защите информации, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, сурдопереводчик, физиолог, шеф-инженер, эколог (инженер по охране окружающей среды), экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по труду, экономист по финансовой работе, эксперт, эксперт дорожного хозяйства, эксперт по промышленной безопасности подъемных сооружений, юрисконсульт</p>	
9.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8 556
10.	3 квалификационный	Должности служащих первого	9 024

	уровень	квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутриведомственная категория	
11.	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9 396
12.	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	9 632
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
13.	1 квалификационный уровень	Начальник инструментального отдела, начальник исследовательской лаборатории, начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством, начальник лаборатории (бюро) социологии труда, начальник лаборатории (бюро) технико-экономических исследований, начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду, начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов, начальник отдела автоматизированной системы управления производством, начальник отдела адресно-справочной службы, начальник отдела информации, начальник отдела кадров (спецотдела и др.), начальник отдела капитального строительства, начальник отдела комплектации оборудования, начальник отдела контроля качества, начальник отдела маркетинга, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник отдела организации и оплаты труда, начальник отдела охраны окружающей среды, руководитель службы охраны труда, начальник отдела патентной и изобретательской работы, начальник отдела подготовки кадров, начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации, начальник отдела по связям с общественностью, начальник отдела социального развития, начальник отдела стандартизации, начальник планово-экономического отдела, начальник производственной лаборатории	9 864

		(производственного отдела), начальник технического отдела, начальник финансового отдела, начальник центральной заводской лаборатории, начальник цеха опытного производства, начальник юридического отдела	
14.	2 квалификационный уровень	Главный (аналитик, диспетчер, инженер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт, энергетик) <*>, заведующий медицинским складом мобилизационного резерва	10 100
15.	3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	10 330

<*> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

65. При установлении условий оплаты труда работникам применяются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности.

66. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается в отношении работников, работающих в организации, руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент.

67. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

68. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

69. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

70. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в организации и других факторов в соответствии с критериями оценки, разработанными в организации.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем организации

персонально в отношении конкретного работника, работающего в организации. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

71. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих в организации, в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях соответствующей отрасли:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,05;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,10;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 0,15;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 0,20.

72. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности устанавливается работникам организации по общеотраслевым должностям служащих в соответствии с Перечнем должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденным Постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 8 июня 2007 года № 240 «Об утверждении Перечня должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности».

73. Размер повышающего коэффициента за работу в сельской местности – 0,25.

74. С учетом условий труда работникам организации по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

75. Работникам организации по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VII Положения.

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

76. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в соответствии с таблицей 6.

Таблица 6

Размеры окладов работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

№ п/п	Разряд работ	Размер оклада, рублей
1.	1 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4676

2.	2 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5142
3.	3 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5378
4.	4 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5846
5.	5 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6546
6.	6 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7012
7.	7 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7248
8.	8 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7480

77. Рабочим могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

78. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами руководителем организации в отношении работников, работающих в организации.

79. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент.

80. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

82. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

83. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в организации и других факторов, в соответствии с критериями оценки, разработанными в организации.

84. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, работающего в организации. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

85. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливаются

всем рабочим организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в организации соответствующей отрасли:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,05;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,10;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 0,15;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 0,20.

86. Рабочим могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Указанный коэффициент устанавливается к окладам рабочих, тарифицированных не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных работ).

87. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

88. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается всем рабочим организации, тарифицированным по 9 – 12 разрядам тарифной сетки по оплате труда работников организаций Курганской области, в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 7 сентября 2007 года № 372 «О повышении заработной платы работников государственных учреждений Курганской области» в соответствии с таблицей 7.

Таблица 7

Размеры повышающих коэффициентов за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ:

Разряд в соответствии с тарифной сеткой по оплате труда работников государственных учреждений Курганской области	Размер повышающего коэффициента
9 разряд	0,33
10 разряд	0,45
11 разряд	0,60
12 разряд	0,72

89. Водителям автомобилей, прошедшим подготовку или переподготовку в учебном заведении по утвержденным единым программам и имеющим водительское удостоверение с отметками «В», «С» и «Е», либо «D» и «Е», или только «D», устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,1.

Водителям автомобилей, имеющим отметки в водительском удостоверении «В», «С», «D» и «Е», устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,25.

90. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

91. Рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VII Положения.

**Раздел XI. Порядок и условия осуществления выплаты
педагогическим работникам организации
из числа педагогических работников, имеющих право
на получение подъемного пособия в соответствии с постановлением
Правительства Курганской области
от 12 августа 2014 года № 324 (с изменениями)**

92. Выплата педагогическим работникам организации из числа педагогических работников, имеющих право на получение подъемного пособия в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 12 августа 2014 года № 324 (с изменениями), (далее – выплата) осуществляется педагогическим работникам после окончания ими по очной форме обучения государственных образовательных организаций высшего образования или средних профессиональных образовательных организаций, заключившим трудовой договор на срок не менее трех лет о работе по специальности в общеобразовательной организации, расположенной в городе Куртамыше, сельских поселениях Куртамышского муниципального округа Курганской области.

93. Право на получение выплаты возникает в случае, если после окончания по очной форме обучения государственной образовательной организации высшего образования или средней профессиональной образовательной организации и до заключения трудового договора о работе по специальности в организации, указанной в пункте 92 (далее – трудовой договор), прошло не более шести месяцев, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 94.

94. Право на получение выплаты возникает у педагогических работников, которые после окончания по очной форме обучения государственной образовательной организации высшего образования или средней профессиональной образовательной организации:

1) проходили военную службу по призыву или были направлены на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, если после окончания по очной форме обучения государственной образовательной организации высшего образования или средней профессиональной образовательной организации и до заключения трудового договора прошло не более двух лет;

2) осуществляли уход за ребенком, если после окончания по очной форме обучения государственной образовательной организации высшего образования или средней профессиональной образовательной организации и до заключения трудового договора прошло не более четырех лет, при этом возраст ребенка, за которым осуществлялся уход на момент заключения трудового договора, не может быть более трех лет.

95. Выплата производится педагогическим работникам ежемесячно в течение трех календарных лет с даты заключения трудового договора в размере 3 000 рублей за счет средств бюджета Курганской области сверх минимального размера оплаты труда.

96. Порядок и условия выплаты педагогическим работникам организации устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

97. Установление данной выплаты конкретному педагогическому работнику производится на основании приказа руководителя организации.

Приложение 1
к положению об оплате труда работников муниципального казенного
образовательного учреждения «Верхневская основная
образовательная школа»

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям
работников учебно-вспомогательного персонала муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Куртамышская средняя общеобразовательная школа № 2»

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Секретарь учебной части, помощник воспитателя	9 136
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Дежурный по режиму, младший воспитатель	9 319
2 квалификационный уровень	
Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	9 505

**Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям педагогических работников
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Куртамышская средняя общеобразовательная школа № 2»**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада)	Для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию	Для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию
1 квалификационный уровень			
Инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель, старший вожатый	10 300	11 330	12 360
2 квалификационный уровень			
Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, тренер-преподаватель	10 800	11 880	12 960
3 квалификационный уровень			
Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	11 300	12 430	13 560
4 квалификационный уровень			
Педагог-библиотекарь, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, старший методист, тьютор	11 800	12 980	14 160

Приложение 2
к положению об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного
учреждения «Куртамышская средняя общеобразовательная
школа № 2»

**Положение о размере компенсационных и стимулирующих выплат
МКОУ «Куртамышская средняя общеобразовательная школа № 2»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников учреждения разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ, постановлением Правительства Курганской области от 20.05.2013 г. № 210-«Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Курганской области», решением Думы Куртамышского муниципального округа Курганской области от 22 июня 2023 года № 40 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Куртамышского муниципального округа Курганской области», Уставом ОУ, коллективным Договором в целях усиления материальной заинтересованности работников ОУ в повышении качества образования и воспитания, развития их творческой активности и инициативы.

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам школы, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.3. Данное положение разрабатывается комиссией, созданной по приказу директора школы, согласовывается с общими собраниями трудового коллектива, принимается Советом учреждения, утверждается приказом директора школы и согласовывается с профсоюзом.

II. Порядок установления выплат компенсационного характера

Наименование выплат	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Размер выплаты
Районный коэффициент	ст. 148 ТК РФ, 45 регион России	15 %
Совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым Договором	ст. 60.2, 151 ТК РФ	по согласованию сторон Договора
Работа с вредными и (или) опасными условиями труда	ст. 147 ТК РФ, работа с химическими	4 %

Работа в ночное время	реактивами ст. 154 ТК РФ	35%
-----------------------	-----------------------------	-----

III. Порядок установления выплат стимулирующего характера

2.1. Система материального стимулирования включает в себя следующие ежемесячные выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работ;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. ОУ самостоятельно определяет размер и порядок установления выплат стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда. Стимулирующий фонд оплаты труда школы (далее – фонд стимулирования) составляет не менее 20% от фонда оплаты труда.

2.3. Выплаты стимулирующего характера носят дифференцированный характер и устанавливаются за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, премиальные по итогам работы.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются на учебный год, выплачиваются ежемесячно.

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются и выплачиваются ежемесячно.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности и работе по совместительству дифференцированно. Выплаты стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время. В летний период выплаты могут быть пролонгированы до начала нового учебного года.

Размеры выплат могут оцениваться:

- в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке);
- в абсолютном денежном выражении.

Условия получения выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, а также размер выплат должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю оценки эффективности деятельности устанавливаются критерии его измерения. Если у показателя имеется несколько критериев его измерения, то каждый вариант критерия должен иметь соответствующую оценку.

Наименования выплат, условия получения выплат, показатели и критерии эффективности оценки деятельности, размеры выплат и их периодичность указаны в приложении к настоящему положению.

2.4. Работникам, имеющим награжденными государственными орденами и медалями, ведомственным награжденным знаком, устанавливаются стимулирующие выплаты:

- за медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени – 0,1%;
- за почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 0,05%;

- за нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник профессионально-технического образования Российской Федерации» - 0,05%.

Стимулирующие выплаты, учитывающие наличие государственных наград, ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации, применяются к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников учреждений, имеющих государственную награду, ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

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.

2.5. Установление (изменение размеров) стимулирующих выплат, учитывающих наличие государственных наград, ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации, производится:

- при награждении государственной наградой – с даты награждения орденами или медалями в соответствии с указом Президента Российской Федерации;

- при награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации – с даты награждения в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации.

2.6. В образовательном учреждении на основании приказа директора школы создается экспертная комиссия для подготовки расчета размеров выплат стимулирующего характера (далее – комиссия). В состав комиссии входит 3 человека. Председателем комиссии является директор школы. В состав комиссии в обязательном порядке включается председатель профкома

Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решение комиссии принимается открытым голосованием большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Комиссия рассматривает размеры выплаты по каждому работнику. Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем, секретарем и членами комиссии.

Протокол направляется в Совет школы в срок *доставочный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке. По результатам представленного расчета Совет школы на своем заседании принимает одно из следующих решений:*

- согласовать представленный отчет (если по представленному расчету у Совета школы не имеется возражений, замечаний, предложений);

- отказать в согласовании представленного отчета (если управляющий Совет школы не согласен с представленным расчетом). В этом случае Совет школы формирует и обосновывает свои замечания, возражения, предложения и направляет их директору школы.

2.7 Руководителем на основании решения комиссии издается приказ о выплатах в следующие сроки:

- о компенсационных выплатах не позднее 30 августа каждого года, данные выплаты устанавливаются на учебный год при тарификации, выплата их производится ежемесячно;

- о стимулирующих выплатах за качество выполняемых работ, премиальных выплатах по итогам работы не позднее 25 числа каждого месяца; данные выплаты устанавливаются и выплачиваются ежемесячно.

2.8. Работники школы должны быть ознакомлены с приказом о назначении стимулирующих выплат письменно под подпись в течение трех рабочих дней со дня издания приказа.

IV. Порядок изменения выплат компенсационного характера

4.1. Компенсационные выплаты носят обязательный характер, выплачиваются в течение всего учебного года.

4.2. Решение об отмене выплат компенсационного характера принимается комиссией на основании личного заявления работника, согласованного с директором школы.

4.3. Решение об отмене компенсационных выплат доводится письменно под подпись работника школы в течение одной недели со дня принятия решения комиссией.

V. Порядок изменения выплат стимулирующего характера

5.1. Стимулирующие выплаты не носят обязательного характера, они могут носить единовременный характер за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач или устанавливаются на определенный период, но при ухудшении показателей в работе отменяются.

В целях усиления роли стимулирующих выплат директор, заместители директора школы, члены комиссии, члены Совета школы и председатель профкома имеют право внести предложения по изменению количества баллов или их отмене в течение учебного года в следующих случаях:

- окончание срока действия выплаты;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;
- отказ работника от выполнения работы, за которую были определены выплаты;
- нарушение должностных инструкций, трудовой дисциплины (опоздания, неинформирование администрации о возможном отсутствии на работе, отсутствие на работе без уважительной причины);
- нарушение коллективного договора;
- невыполнение или некачественное исполнение приказов и распоряжений директора;
- обоснованные жалобы на действия педагога или сотрудника школы;
- ухудшение качества работы и её результативности, за которую определены выплаты;
- переход учащихся в другие учебные заведения по вине учителя или классного руководителя.

Отмена выплат стимулирующего характера за качество работы и премиальных выплат по итогам работы возможна только при наличии приказов по школе о привлечении работников к дисциплинарному взысканию.

5.2. Решение об отмене выплат стимулирующего характера принимается комиссией на основании ходатайства директора школы, согласованного с профкомом.

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

МКОУ «Куртамышская средняя школа №2»

Курганская область, Куртамышский район, г Куртамыш, Югова, 2 а
тел. (35249) 26746

(местонахождение, контактные телефоны)

Зарегистрировано
« » _____ 2023г.

№ регистрации _____

1. Стороны, подписавшие коллективный договор

1.1. Представитель работодателя

Малетина Любовь Леонидовна, директор школы
(Ф.И.О., должность)

1.2. Представитель работников

Попова Екатерина Валерьевна, председатель профсоюзной организации
(Ф.И.О., должность)

2. Договор подписан « 24 » ноября 2023 г.

3. Срок действия договора

с « 24 » ноября 2023 г. по « 23 » ноября 2026г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору:
регистрационные листы изменений №

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта

МКОУ «Куртамышская средняя общеобразовательная школа № 2»

П Р И К А З № 174

01.09. 2023г.

Об образовании комиссии по ведению коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора.

В связи с прекращением срока действия коллективного договора МКОУ «Куртамышская средняя общеобразовательная школа №2», в соответствии со ст. 35 трудового Кодекса РФ «Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» и на основании протокола профсоюзного комитета (протокол № 4 от 27.08.2023г).

П Р И К А З Ы В А Ю:

Создать комиссию по разработке коллективного договора МКОУ «Куртамышская средняя общеобразовательная школа №2» в составе:
от Работодателя

1. Малетина Л.Л., директор МКОУ «Куртамышская средняя общеобразовательная школа №2»;
2. Катайцева Р.Л., заместитель директора по УР;
3. Фёдорова Е.В., заместитель директора по УР;

от профсоюзного комитета:

4. Попова Е.В., председателя профкома МКОУ «Куртамышская средняя общеобразовательная школа №2»;
5. Зубова М.Н., учитель биологии, химии;
6. Саблина С.В., учитель географии.

Директор школы



Л.Л. Малетина

Согласовано
Председатель профкома:

Е.В. Попова

МКОУ «Куртамышская средняя общеобразовательная школа № 2»

Протокол

общего собрания трудового коллектива №4

от 24.11.2023 г

г.Куртамыш

Всего: 60 человек

Присутствовали: 57 человек

Членов профсоюза – 24 человека

Повестка дня:

1. О выполнении коллективного договора на 2020 – 2023 год.
2. Утверждение Коллективного договора на 2023—2026 год.

По первому вопросу слушали Попову Е.В., председателя профкома школы, который напомнил основные разделы Коллективного договора на 2020-2023 год: общие положения, трудовые отношения, рабочее время и время отдыха, профессиональная подготовка, дополнительное профессиональное образование работников, гарантия профсоюзной деятельности, обязательства профкома и другие. Она проанализировала разделы коллективного договора, указал, что они выполняются в соответствии со всеми пунктами договора и предложил считать выполнение Коллективного договора удовлетворительным.

Решение: Выполнение Коллективного договора на 2020-2023 год считать удовлетворительным.

Проголосовали:

«за» - 57 человек

против» - нет

«воздержавшихся» - нет.

По второму вопросу слушали Попову Е.В., председателя профсоюзной организации школы, который познакомил членов трудового коллектива с проектом коллективного договора, разработанного в соответствии с приказом ОУ от 27.08.2023 года №78 «Об образовании комиссии по ведению коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора».

Екатерина Валерьевна подробно познакомила присутствующих со всеми разделами Коллективного договора. Особенно подробно остановилась на разделах «Рабочее время и время отдыха», «Оплата труда и нормы труда». Далее были рассмотрены разделы «Гарантия профсоюзной деятельности, обязательства профкома», «Охрана труда и здоровья». Предложенный договор поддержали Саблина С.В., учитель географии, Чадаева Ирина Николаевна, учитель русского языка и литературы. Гордиевских Е.В. зачитала проект постановления.

Заслушав и обсудив доклад Е.В. Поповой, председателя профсоюзной организации, собрание работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Куртамышского округа «Куртамышская средняя общеобразовательная школа № 2» постановляет:

1. Работу администрации и профсоюзного комитета по выполнению обязательств коллективного договора признать удовлетворительной.
2. Проект коллективного договора между работодателем и работниками МКОУ «КСОШ№2» на 2023 – 2026 гг. утвердить.
3. Поручить руководителю учреждения и председателю первичной профсоюзной организации подписать коллективный договор на 2023 – 2024 гг.
4. Установить срок действия договора – 3 года, с вступлением его в силу с 24.11.2023.

Председатель собрания

Popova

/Попова Е.В./

Секретарь собрания
О.В./

Karolova

/Карелова

ВЫПИСКА
из протокола собрания трудового коллектива
МКОУ «Куртамышская средняя общеобразовательная школа № 2»

от 22.08.2023г

Всего: 60 человек

Присутствовали: 58 человек

Членов профсоюза – 23 человека

Повестка дня:

1 О выборе представителя трудового коллектива для разработки, утверждения, внесения изменений и контроля за выполнением коллективного договора на 2023–2026 годы

Решение:

В ходе тайного голосования представителем от трудового коллектива была избрана Попова Екатерина Валерьевна – председатель профкома.

Председатель собрания:

Попова

Е.В.Попова

Секретарь собрания:

Карз

О.В. Карелова

Согласованно:
Председатель профкома
Ланета
Е.В. Попова
«24» ноября 2023 г.

Утверждаю:
Директор МКОУ «Куртамышская СОШ №2»
Мал Л.Л. Малетина
мп «24» ноября 2023г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

1. Общие положения

1.1. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду выбирать род деятельности и профессию. Труд свободен.

1.2. Трудовая дисциплина основывается на сознательном и добросовестном выполнении работниками своих трудовых обязанностей и является необходимым условием для производительного труда. Работники обязаны работать честно и добросовестно, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу учреждения.

1.3. Трудовая дисциплина в учреждении обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрения за добросовестный труд.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются в соответствии со ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ). Они имеют целью способствовать комплексному подходу к укреплению трудовой дисциплины, учитывающему зависимость ее состояния от различных производственных и бытовых факторов (материально-технического снабжения, уровня организации условий труда, соблюдения работодателями требований трудового законодательства, жилищно-бытовых условий работников и т.д.).

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Работники при приеме на работу заключают трудовой договор. Трудовой договор заключается:

- На неопределенный срок,
- На определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) (ст. 59 ТК РФ).

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- Паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- Медицинское заключение о состоянии здоровья;
- Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- Документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;

- Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

Запрещается требовать при приеме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством.

2.2. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.3. При поступлении на работу или переводе работника в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под роспись:

- ознакомить работника с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

- ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, действующим в организации;

- проинструктировать работника по технике безопасности, противопожарной безопасности, ГО.

2.2. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работник может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя за период работы в учреждении на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии);
- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы в учреждении способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя kurtschool2@yandex.ru:

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

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного и социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

Сведения о трудовой деятельности не предоставляются работнику, если в отношении него ведется трудовая книжка в соответствии со статьей 66 ТК РФ.

2.3. Основанием для прекращения трудового договора является: «Общие основания прекращения трудового договора» ст. 77 ТК РФ; «По инициативе работодателя» ст. 81 ТК РФ; «По обстоятельствам, не зависящим от воли сторон» ст. 83 ТК РФ, 336 ТК РФ для педагогов.

Днем увольнения работника является последний день его работы.

2.4. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно не позднее, чем за две недели. В случае, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию и другие случаи), работодатель расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник.

2.5. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник.

2.6. В день увольнения Работодатель производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку или предоставляет сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) за период работы в учреждении. По письменному заявлению работника работодатель выдает ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. Запись о причине увольнения в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности производится в соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на статью, часть статьи и пункт статьи ТК РФ или другого закона.

2.7. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации организации.

2.8. Рассмотрение вопросов о расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя производится с обязательным участием профсоюзного комитета:

- сокращение численности или штата работников;
- недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Работодатель обязан в письменной форме сообщить о сокращении численности или штата работников профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников предприятия может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала.

3. Права и обязанности работника

Работник имеет право на:

3.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами.

3.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

3.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором.

3.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

3.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени.

3.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

3.7. Объединение, включая право на создание профсоюзных организаций для защиты своих прав.

3.8. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

3.9. Защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами.

3.10. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.11. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами.

Работник обязан:

3.12. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

3.13. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка предприятия.

3.14. Соблюдать трудовую дисциплину. В дни работы к дежурству по ОУ педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

3.15. Выполнять установленные нормы труда.

3.16. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии и гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями.

3.17. Быть всегда внимательным к детям и вежливым с родителями.

3.18. Педагогические работники несут ответственность за жизнь и здоровье

детей во время проведения уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых ОУ.

3.19. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

3.20. Незамедлительно сообщить работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

3.21. Проходить медицинский осмотр и предоставлять соответствующие документы о его прохождении.

4. Права и обязанности работодателя

Работодатель обязан:

4.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

4.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

4.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

4.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения или трудовых обязанностей.

4.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

4.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором – расчет за предыдущий месяц 12, за первую половину 27 числа.

4.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке установленным Трудовым кодексом.

4.8. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов.

4.9. Рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

4.10. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

4.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в соответствии с федеральными законами.

4.12. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

4.13 Согласно п. 1 – 5 ст. 1 Федерального закона от 08.12.2020 № 407 – ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционного (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» (вступившего в законную силу с 01.01.2021) (далее – ФЗ № 407) ст.ст. 312.1, 312.2, 32.3, 312.4, 312.5 Трудового кодекса РФ.

4.13.1. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно – техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

4.13.2. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно- технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает

дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно – технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.13.3. В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166-168 Трудового Кодекса.

4.13.4 В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и тридцать первым части второй статьи 212 Трудового Кодекса, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Курганской области, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяется, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.13.5 Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 Трудового Кодекса).

4.13.6. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

4.13.7. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа на бумажном носителе.

4.13.8. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

4.13.9. Согласие работника на такой период не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно – техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно – технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно – технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

4.13.10. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно – техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно – технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки предоставления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

4.13.11. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанными в пп.4.13.10 локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

4.13.12. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работника на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

4.13.13. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные главой ТК РФ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно – техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно – технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других средств, связанных с выполнением дистанционной работы.

4.13.14. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно – техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами».

Работодатель имеет право:

4.14. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, и иными Федеральными законами.

4.15. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

4.16. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

4.17. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации.

4.18. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами.

4.19. Принимать локальные нормативные акты.

4.20. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

5. Рабочее время, время отдыха.

Режим рабочего времени:

Режим работы школы установлен – 6 дневная рабочая неделя, начало работы 7-00, окончание - 18-30.

Время занятий 1 смены - 8.00 до 12.40, 2 смены – 13.20 до 18.00.

Время работы столовой -7.00 до 16.00.

Продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Перерывы для принятия пищи педагогических работников установлены для 1 смены в 9.25, 10.15, 11.05, для 2 смены -14.00, 14.50, 15.40. Для других категорий работников с 12-00 до 13-00.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели

до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ст. 123 ТК РФ).

Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогам – 56 календарных дней.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества обучения продолжительную безупречную работу, новаторство в труде и за достигнутые в работе успехи, применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение Почетной грамотой;
- представление к государственным и региональным наградам.

Поощрения объявляются в приказе и заносятся в трудовую книжку работника. При применении мер морального и материального поощрения, при представлении работника к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. Нарушением трудовой дисциплины является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником его трудовых обязанностей.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.3. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий:

1. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано объяснение в письменной форме, если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для вынесения дисциплинарного взыскания.

2. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске, а также времени необходимого на учет мнения профкома.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

3. За каждый проступок может быть только одно дисциплинарное взыскание.

4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая

времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом од роспись, то составляется соответствующий акт.

5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8. Трудовые споры

8.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора, а также условий трудового договора, рассматриваются:

- комиссиями по трудовым спорам организации;
- судами.

8.2. Индивидуальный трудовой спор подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием представляющей его интересы профсоюзной организации не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

8.3. Работник может обратиться в комиссию по индивидуальным трудовым спорам в трех месячный срок со дня, когда он узнал о нарушении своего права.

8.4. Комиссия по трудовым спорам рассматривает заявление в присутствии работника.

8.5. Копии решений комиссия вручает работнику и администрации в трехдневный срок со дня принятия решения.

9. Снятие дисциплинарного взыскания.

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

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

Приложение № 2 к коллективному договору
МКОУ «Куртамышская средняя школа №2»

Согласованно:

Председатель профкома

Попова Е.В. Попова

«24» ноября 2023 г.

мп

Утверждаю:

Директор МКОУ «Куртамышская СОШ
№2

Малетина Л.Л. Малетина

«24» ноября 2023г.

Перечень

**профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и
опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного
дополнительного оплачиваемого отпуска**

Размеры дополнительных отпусков за вредные условия труда
устанавливаются на основании: ст. 117 ТК РФ, специальной оценки условий труда

№ п/п	Профессия или должность	Вредные и опасные условия труда	Количество предоставляемых календарных дней
1	Повар	Работа у горячей плиты	7 дней
2	Кухонный работник	Подвижные части механического оборудования, повышенная температура поверхностей оборудования	7 дней
3	Лаборант	Работа с реактивами	7 дней

Приложение № 3 к коллективному договору
МКОУ «Куртамышская средняя школа №2»

Согласованно:

Председатель профкома

donela Е.В.Попова

«24» ноября 2023 г.

Утверждаю:

Директор МКОУ «Куртамышская СОШ
№2

Мал Л.Л. Малетина

мп «24» ноября 2023г.

Перечень

**должностей работников с ненормированным рабочим днём, для
предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска**

На основании ст. 119 ТК РФ и постановления правительства РФ от 11 декабря 2002 г. №884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём в организациях, финансируемых за счёт федерального бюджета»

№ п/п	Профессия или должность	Время работы	Количество предоставляемых календарных дней
1	Директор	Ненормированный день	3 дня
2	Заместитель директора по хоз. части	Ненормированный день	3 дня

Приложение № 4 к коллективному договору
МКОУ «Куртамышская средняя школа №2»

Согласованно:
Председатель профкома
Лопота Е.В. Попова
«24» ноября 2023 г.

Утверждаю:
Директор МКОУ «Куртамышская СОШ
№2» Малетина Л.Л. Малетина
«24» ноября 2023г.

Соглашение по охране труда

Администрация и комитет профсоюза МКОУ Куртамышского района «Куртамышская средняя общеобразовательная школа № 2» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2023-2026 года руководство общеобразовательного учреждения обязуется выполнять мероприятия по охране труда.

№ п/п	Содержание мероприятий	Кол-во	Стоимость	Срок выполнения мероприятий	Ответственный	Количество работников, которым улучшить условия труда
1	Проведение замеров защитного заземления и изоляции проводов в компьютерном классе			Раз в 5 лет	Заместитель директора по АХЧ	56
2	Провести ремонт и испытания отопительной системы школы			Сентябрь, октябрь	Заместитель директора по АХЧ	90
3	Разработка инструкции по технике безопасности в кабинетах и мастерских	17	-	1 раз в 5 лет	Зав. кабинетами	
4	Регулярные проверки		-	Раз в месяц	Электрик	-

	освещения					
5	Своевременное обеспечение спецодеждой, инвентарем технических служащих и оборудованием классы кабинеты и мастерские	22 чел 24 кл 4 маст		В течение года	Заместитель директора по АХЧ	90
6	Приобретение аптечки первой медицинской помощи	9		В течение года	Заместитель директора по АХЧ	90
7	Оформление уголков по технике безопасности в кабинетах химии, физики, биологии, трудового обучения, спортзале, столовой.	6	-	Октябрь. декабрь	Зав. кабинетами	

Приложение № 5 к коллективному договору
МКОУ «Куртамышская средняя школа №2»

Согласованно:

Председатель профкома

Попова Е.В. Попова

«24» ноября 2023 г.

Утверждаю:

Директор МКОУ «Куртамышская СОШ
№2

Малетина Л.Л. Малетина
мп «24» ноября 2023г.

**Перечень профессий и должностей работников
МКОУ Куртамышского района «Куртамышская средняя
общеобразовательная школа № 2», имеющих право на обеспечение
специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной
защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами**

№ пп	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год
1	2	3	4
1	Повара школьной столовой	Костюм или халат от общих производственных загрязнений Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Колпак или косынка	1 2 до износа 2
2	Кухонный работник	Костюм для защиты от общих загрязнений Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые Фартук из полимерных материалов с нагрудником При работе в овощехранилищах дополнительно: Жилет утепленный Валенки с резиновым низом	1 до износа 6 пар 2 1 по поясам
3	Лаборант	Халат Фартук прорезиненный с нагрудником Очки защитные Перчатки резиновые	1 дежурный дежурные дежурные
4	Библиотекарь	Костюм или халат от общих производственных загрязнений	1
5	Гардеробщик	Костюм или халат от общих производственных загрязнений	1
6	Кладовщик	Халат от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар
7	Водитель	При управлении автобусом или автомобилем Костюм от общих производственных загрязнений Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Жилетка сигнальный 2 класса защиты	1 12 пар дежурные 1
8	Вахтер	Костюм от общих производственных загрязнений	1

Приложение №6 к коллективному договору
МКОУ «Куртамышская средняя школа №2»

Согласованно:

Председатель профкома

Леонова

«30» июня 2023 г.

Е.В.Попова

мп

Утверждаю:

Директор МКОУ «Куртамышская СОШ №2

Малетина

Л.Л. Малетина

«30» июня 2023г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда, стимулирующих и компенсационных
выплатах работников МКОУ Куртамышского района
«Куртамышская СОШ № 2»

Куртамыш, 2023 г.

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Куртамышская средняя общеобразовательная школа № 2» (далее – Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Курганской области от 20 мая 2013 года № 210 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Курганской области», постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда», решения Думы Куртамышского муниципального округа Курганской области от 22 июня 2023 года № 40 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Куртамышского муниципального округа Курганской области» с целью обеспечения заинтересованности работников организации в конечных результатах труда и определения единых отраслевых подходов к оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Куртамышская средняя общеобразовательная школа № 2» (далее – организация).

2. Система оплаты труда работников образовательной организации (далее – работники) устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н (далее – квалификационные характеристики) или профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 (далее - Номенклатура);

6) рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 года № 167н;

7) Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2022 года, протокол № 11;

8) методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников;

9) мнения профкома муниципального учреждения.

3. Условия оплаты труда работников организации 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.

4. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты

компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

6. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников организации 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.

7. Работникам организации устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

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

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

$Pв = To (до) * ПКзф$, где

Pв - размер выплат;

To (до) - оклад (должностной оклад);

ПКзф - 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.

8. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работников организации, работающих и проживающих в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), должности которых включены в Перечень должностей работников государственных организаций Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденный постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 8 июня 2007 года № 240.

9. Оплата труда работников организации, 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.

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

11. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта, работающих в организации, осуществляется в соответствии с нормативными актами, регулирующими особенности оплаты труда работников организаций здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта Курганской области с учетом условий оплаты труда, предусмотренных Положением.

12. Порядок и условия оплаты труда в организации по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих определяются в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года № 152 «Об

утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда».

13. Заработная плата работника организации устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются локальными нормативными актами организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда. Заработная плата работника организации предельными размерами не ограничивается.

14. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

15. Руководитель организации (далее – руководитель) 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 образовательных организаций

16. 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».

17. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда педагогических работников за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Тарифная ставка педагогическим работникам образовательной организации 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 № 1601).

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 и устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

18. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии с 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».

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

20. 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 организаций 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.

21. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников организаций, имеющих ученую степень, которым присвоены почетные звания, знаки отличия Российской Федерации или СССР, спортивные звания, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

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

Таблица 1

Показатели квалификаци и	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР,
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	Почетные звания СССР, Российской Федерации «Народный...», «Заслуженный...» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, знак отличия	0,1
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического	0,1

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

культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, компьютерными технологиями, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст.377 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

10.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность представления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормированного труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.82 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормируемым рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.224 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

11. Обязательства профкома

Профком обязуется:

- 11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 11.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 11.4. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 11.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 11.6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 11.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся работников в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному округу
- 11.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования,
- 11.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 11.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.
- 11.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе обязательного государственного пенсионного и социального страхования.
- 11.12. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях решения профкома.
- 11.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

12. Стороны договорились, что:

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

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже двух раз в год.

12.4. Рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

5.3. Решение об отмене стимулирующих выплат считается принятым, если за это решение проголосовали не менее 2/3 присутствующих членов комиссии.

5.4. Решение об отмене стимулирующих выплат доводится письменно под подпись работника школы в течение одной недели со дня принятия решения комиссией.

**Установление выплат компенсационного характера
МКОУ «Куртамышская средняя общеобразовательная школа № 2»**

№	Вид выплат	Условия выплат
1	Классное руководство	10 рублей за ребенка
2	Кружковая работа	3% от ставки за 1 час
3	Профильное обучение	10% от ставки при работе в 1 группе
4	Председатель профкома	10% от ставки
5	Заместитель председателя профкома	5% от ставки
6	Руководство ШМО	3% от ставки
7	Руководство РМО	4% от ставки
8	Работа с библиотечным фондом	3000 рублей
9	Учителям иностранного языка при работе в классе, который не делится на группы	10% от ставки
10	Заслуженный учитель, Почетный работник, Отличник образования	10% от ставки
11	Организация подвоза	10% от ставки
12	За ведение протоколов совещаний	20% от ставки
13	Контрактному управляющему, помощнику контрактного управляющего	20% от ставки
14	За организацию музейной деятельности	10% от ставки
15	Заместителю директора за ведение сайта, организацию профильного обучения, пункт сдачи ЕГЭ	от 10% до 25% от ставки
16	Работа в 1 –х классах (проведение дополнительных занятий)	3% от ставки
17	Проверка тетрадей	
	Начальные классы	10% от ставки
	Русский язык	12% от ставки
	математика	8% от ставки
	история	1% от ставки
	обществознание	1% от ставки
	физика	1% от ставки
	химия	1% от ставки
	география	1% от ставки
	биология	1% от ставки
	Иностранный язык	1% от ставки
	ИЗО	1% от ставки
	Технология, музыка, ОБЖ	1% от ставки
	Обучение на дому	1% от ставки

18	Работа в 9 классах по подготовке к ОГЭ	
	русский язык, математика	10% от ставки
	География, обществознание, история, при условии сдачи экзаменов	3% от ставки
	Химия, физика, биология, при условии сдачи экзаменов	3% от ставки
19	Работа в 10-11 классах по подготовке к ЕГЭ (русский язык, математика)	10% от ставки
20	Работа на дому	0,15% от ставки
21	Работа в режиме инклюзии	0,05% от ставки
22	Расширение сферы деятельности	
	Ответственному за вы пуск автобуса	20% от ставки
	Руководство службой медиации (конфликтной комиссии)	до 20% от ставки
	Зам. директора за организацию проектной деятельности в школе в школе	10% от ставки
	Организация цифровой образовательной среды в школе	до 20% от ставки
	Организация деятельности в «Точке Роста»	от 10% до 20% от ставки
	Проведение массовых общешкольных мероприятий	10% от ставки
	Работа в системе «Навигатор»	До 20% от ставки
	Двусменный режим работы	До 10% от ставки
	Социальному педагогу	40% от ставки
	психологу	до 40% (с предоставлением графика работы кабинета психолога ежедневно)
	логопеду	40 % от ставки
	За наставничество молодых специалистов	10% от ставки
	Руководство школьным спортивным клубом	10% от ставки
	Помощнику контрактного управляющего	10% от ставки
23	Руководителю МКОУ за	
	Организацию профильного обучения	от 10% до 20% от ставки
	Организацию пункта сдачи ЕГЭ	от 10% до 20% от ставки

	За работу в две смены (школа работает в две смены)	10% от ставки
	Медаль Ордена за заслуги перед Отечеством II степени	10% от ставки
	Организация цифровой образовательной среды в школе	от 10% до 20% от ставки
	Организация деятельности в «Точке Роста»	До 20% от ставки
	Организация проектной деятельности	До 10% от ставки
24	Молодому специалисту в течение 3 – лет работы	3000 руб. ежемесячно
25	Проектная деятельность	до 10% от ставки

**Условия назначения выплат стимулирующего характера
МКОУ «Куртамышская средняя общеобразовательная школа № 2»**

Распространение передового педагогического опыта	участие в пропаганде передового педагогического опыта	выступления педагогов на разных уровнях: Федеральный уровень	800 руб	выплата устанавливается разово за каждое выступление, выплачивается единоразово
		региональный уровень	600 руб	
		муниципальный уровень	400 руб	
		школьный уровень	200 руб	
Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, написание научно – исследовательских работ.	участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях и т.д. различного уровня	при наличии победителей районного уровня	1 место – 1000 руб 2 место – 800 руб 3 место – 500 руб	Выплата устанавливается за каждое призовое место, выплачивается единоразово
		призеры по приказу МОУО	300 руб	
Участие и результаты учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях заочно	Международный, всероссийский, областной, районный уровни	при наличии победителей областного уровня	1500 руб	Выплаты устанавливаются за участие в общем
			500 руб 300 руб 200 руб	

Результаты участия педагогов в конкурсах педагогического мастерства	результаты участия педагогов в очных конкурсах, конференциях и т.д. различного уровня	Школьный уровень	1000 руб	
		Районный уровень	1500 руб	
		Областной уровень	3000 руб	
		В заочных конкурсах	Районный Областной федеральный	500 руб 1000 руб 1500 руб
Публикации		Областной и федеральный уровень	1000 руб	
		Районный	200 руб	
Юбилярам	50,55 лет – женщины, 50,60 лет - мужчины		В размере должностного оклада	Выплачивается при наличии экономии фонда по решению комиссии
Педагогам	за подготовку обучающихся к защите итоговых проектов	Школьный уровень (по итоговому результату)	100 руб	Выплачивается за подготовку одного учащегося
Классным руководителям	за качественную организацию дежурства по итогам полугодия		до 500 руб	Выплачивается после подведения итогов
Педагогам	За подготовку социальных проектов		до 500 руб	Выплачивается по результатам
Педагогам	за написание основной общеобразовательной программы		500 руб	Выплачивается по результатам
Педагогам	За подготовку проектов, создание комфортной окружающей среды	Школьный уровень	До 2500 руб	Выплачивается по результатам
Шефам - наставникам	За работу с несовершеннолетними		500 руб	По итогам работы
Ответственному за питание и работу комиссии			10% от ставки	Ежемесячно
Классным руководителям за	1.Регистрация в Навигаторе		До 3000 руб.	Итоги подводятся

качественное выполнение поручений Губернатора:	<p>2.Использование Пушкинской карты</p> <p>3.Организация волонтерских отрядов</p> <p>4.Работа с детской организацией класса</p> <p>5.Своевременно е заполнение электронного журнала</p> <p>6. Регулярное посещение семей СОП и семей, чьи дети находятся на разных видах контроля</p> <p>7.Патриотическо е воспитание</p> <p>8. Регулярное привлечение родителей к работе с классом</p> <p>9. Своевременная сдача всех видов отчетов</p>			ежемесячно
Учителям - предметникам	За достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качеством обучения		До 5000 руб	Итоги подводятся 1 раз в четверть
Заместителям директора школы за выполнение поручений Губернатора	<p>-электронная школа</p> <p>- трудовое воспитания обучения</p> <p>-работа с одаренными детьми</p> <p>- воспитательная</p>		До 3000 руб	По итогам четверти

	работа			
Учителям	За организацию клуба «Молодая семья», «Школьный музей», «Школьный театр»		До 3000 руб	Ежемесячно

При экономии фонда заработной платы выплачивается премия - % от начисления заработной платы по тарификации по решению тарификационной комиссии.

Приложение № 7 к коллективному договору
МКОУ «Куртамышская средняя школа №2»

Согласованно:

Председатель профкома

Попова Е.В. Попова

«24» ноября 2023 г.

Утверждаю:

Директор МКОУ «Куртамышская СОШ
№2

Малетина Л.Л. Малетина

мп «24» ноября 2023г.

**Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с
вредными и опасными условиями труда, для повышения оплаты труда**

№ п/п	Профессия или должность	Вредные и опасные условия труда	Сумма доплаты в руб.
1	Лаборант кабинета химии	Работа с реактивами	200 р./мес.

Согласованно:

Председатель профкома

Лоньва Е.В. Попова

«24» ноября 2023 г.

Утверждаю:

Директор МКОУ «Куртамышская СОШ №2

Мал Л.Л. Малетина

«24» ноября 2023г.

**Перечень профессий работников, получающих бесплатно
сmyвaющие и обезвреживающие средства**

№п/п	Наименование профессии работника	Наименование структурного подразделения	Наименование сmyвaющего и обезвреживающего средства	Норма выдачи в месяц
1	Работники столовой	школа	Чистящие Моющие средства Мыло туалетное	250гр. 500мл. 200г.
2	Лаборант, техник, гардеробщик, кладовщик, водитель, вахтер, библиотекарь	школа	Мыло туалетное	200г.

Согласовано:

Руководитель МОУО "Отдел образования Администрации
Курганьшского муниципального округа Курганьской области"

31.08.2023 года

Утверждено:
Итого в количестве 123,09 штатных единиц
с месячным фондом оплаты труда в сумме 2471260,40
(два миллиона четыреста семьдесят одна тысяча двести шестидесят рублей 40 коп)

"Курганьшская средняя общеобразовательная школа № 2"

31.08.2023 года



Штатное расписание
Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
"Курганьшская средняя общеобразовательная школа № 2"

с 01 сентября 2023 года по 31 августа 2024 года

№ п/п	Наименование должности	Количество в	Оклад		Должностная оклада		Компенсационные и стимулирующие	Доплата до МРОТ	Уральский коэффициент	Всего в месяц
			во	Оклад	о	к				
1	Директор	1,00	29600,00	29600,00			10084,00		5949,60	45613,60
2	Заместитель директора по УВР	2,55	26640,00	70595,00					10589,40	81185,40
3	Заместитель директора по МР	1,00	26640,00	26640,00					3999,00	30639,00
4	Заместитель директора по ВР	1,00	26640,00	26640,00					3999,00	30639,00
5	Заместитель директора по АХР	1,00	26640,00	26640,00		15984,00			6393,60	49017,60
	Советник директора по воспитанию	0,50	11800,00	5900,00		6299,13			2129,87	16329,00
6	Педагог организатор	0,75	10800,00	8100,00					1215,00	9315,00
7	Дефектолог	0,25	14160,00	3540,00					531,00	4071,00
8	Преподаватель ОБЖ	1,00	14160,00	14160,00					2124,00	16284,00
9	Социальный педагог	1,50	12980,00	19470,00					2920,50	22390,50
10	Логопед	1,00	14160,00	14160,00					2124,00	16284,00
11	Педагог психолог	2,00	13560,00	27120,00					4068,00	31188,00
12	Педагог-библиотекарь	0,75	11800,00	8850,00					1827,23	14008,73
13	Библиотекарь	0,75	7480,00	5610,00					1827,23	14008,73
14	Учитель	91,94	1245752,22	1245752,22		312021,74			233866,09	1791440,05
15	Секретарь-машинистка	1,00	5004,00	5004,00		621,80		10616,20	2436,30	18678,30
16	Техник	1,00	6218,00	6218,00		337,10		9698,90	2436,30	18678,30
17	Лаборант	2,00	6218,00	12436,00		257,60		19790,40	4872,60	37356,80
18	Водитель	1,50	7480,00	11220,00		374,00		12769,00	3654,45	28017,45
19	Повар	1,00	6546,00	6546,00		1767,42		7928,58	2436,30	18678,30
20	Повар	2,00	6546,00	13092,00		4189,44		15202,56	4872,60	37356,80
21	Кухонный рабочий	2,00	5142,00	10284,00		2776,78		19423,22	4872,60	37356,80
22	Гардеробщица	2,50	4676,00	11690,00		2805,60		26109,40	6090,75	46995,75
23	Кладовщик	1,00	4676,00	4676,00		935,20		10630,80	2436,30	18678,30
24	Вакант	2,00	4676,00	9352,00		1870,40		21261,60	4872,60	37356,80
	Вакант	10,80	32262,00	55640,00		14344,84		100556,16	25581,15	196122,15
	Всего	123,09	1549994,22	1623296,22		362304,21		163321,66	322338,31	2471260,40

42553,33

Исполнитель:
Экономист МОУО "Отдел образования Администрации
Курганьшского муниципального округа Курганьской области"

Амбарникова Ю И
8/3524912-12-05