

Первичная профсоюзная организация
Муниципального бюджетного
образовательного учреждения
«Ужурская средняя общеобразовательная
школа № 6»
Председатель Е.В.Никонова

« 10 » января 2022 г.

Муниципальное бюджетное
образовательное учреждение
«Ужурская средняя общеобразовательная
школа № 6»
Директор Т.С.Карелина



« 10 » января 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Ужурская средняя общеобразовательная школа № 6»

на 2022– 2025 год(ы)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Администрации Ужурского района

Регистрационный № 1 от «11» января 2022г.

Вед. специалист по труду



Т.С. Максеева

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Ужурская средняя общеобразовательная школа № 6».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее—профсоюз), в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее — профком) Никоновой Е.В.;

- работодатель в лице его представителя — директора образовательной организации Карелиной Т.Б. (далее - руководитель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. При этом профком отстаивает и защищает нарушенные права только работников членов профсоюза.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 10 дней после его подписания, а вновь принятых на работу работников ознакомить до подписания трудового договора. (ст. 68 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Учитывать мнение первичной профсоюзной организации при принятии решения о создании автономного учреждения путем изменения типа существующего муниципального учреждения.

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

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.17. Настоящий договор вступает в силу с 10.01.2022 и действует по 09.01.2025 года включительно.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления организацией 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 организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

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

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

II. Трудовой договор

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

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

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

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

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.6. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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

Объем педагогической работы педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из выполнения программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с профкомом.

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

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная

нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем организации 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 письменной форме.

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

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

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

2.10. 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 другими учителями.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (ст. 333 ТК РФ, п. 1.7. Приказа № 1601);

— восстановления на работе учителя (педагогического работника), ранее выполнявшего эту учебную нагрузку (работу);

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

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

количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, 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 определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

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

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

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

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

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. Направлять педагогических работников по их желанию на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в

служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.4. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

200 рублей - по Красноярскому краю;

300-400 рублей – за пределы Красноярского края.

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые 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, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя или органов управления образованием).

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

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

3.7. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

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

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

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

4.3. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (*работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течении пяти лет до наступления такого возраста*););

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5.2. 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.

4.5.3. Работникам, высвобожденным из организации в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников организации услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций в течение 6 месяцев.

4.5.4. При появлении новых рабочих мест в организации, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

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

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

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

Для воспитателей, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья норма часов педагогической работы устанавливается 25 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

5.5. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения педагогической работы, связанной с (учебной) преподавательской работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки (педагогической работы) и регулируется расписанием учебных занятий (нормируемая часть педагогической работы).

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника. К ней

относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности в соответствии с трудовыми договорами и должностными инструкциями. А также к другой части педагогической работы относятся дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, которые выполняются с письменного согласия работника за дополнительную оплату в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) (п. 2.3. Приказа № 536 от 11.05.2016г.).

5.6. Работодатель выполняет обязательства по преемственности закрепления классного руководителя за классом до момента выпуска этого класса.

5.7. 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.

5.8. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных Приказом № 536 от 11.05.2016г. «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

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

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

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа

организации в целом или её подразделений и предусмотренных ст. 113 ТК РФ с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя с и с дополнительной оплатой.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.11. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, только с их письменного согласия.

5.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников организации. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с профкомом.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении предоставляется отпуск в количестве 56 календарных дней.

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

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

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

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.16. В соответствии с законодательством предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ до проведения специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивать право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями). (Приложение № 1)

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 2).

5.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.18 Работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ освобождает его от работы для прохождения

диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

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

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

в 2022 году – женщины 1967 г. рождения и старше,
- мужчины 1962 года рождения и старше;

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

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

5.20. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в сроки, указанные работником, в случаях, указанных ст. 128 ТК РФ и дополнительно в случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию 2 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) до 5 календарных дня;
- на похороны близких родственников до 5 календарных дней.

Кроме того, в соответствии со ст. 263 ТК РФ дополнительные отпуска:

- лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

5.21. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.22. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 3) или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

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

Для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания, продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и не включается в рабочее время (Приказ № 536 от 11.05.2016г.).

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

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

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Ужурского района, (Приложение 7) утверждённым Постановлением главы местного самоуправления, а также локальными нормативными актами образовательного учреждения.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: 12 числа следующего месяца и 27 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

6.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

6.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.6. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.7. Работа педагогических работников в детском пришкольном оздоровительном лагере, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ (вследствие неявки работника), является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

6.8. Молодежи (лицам до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и местностях с особыми климатическими условиями Красноярского края, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Ст. 236 ТК РФ, Федеральный закон от 03.07. 2016 № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда.

6.9.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в размере не менее двух третей от среднемесячной заработной платы.

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

6.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

За работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

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

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

VII Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

7.3. Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данной организации; имеющим стаж работы в данной организации свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера (и в других случаях).

7.4. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством.

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

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Разработать мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

Ст. 226 ТК РФ, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.03. 2012 № 181н «Об утверждении типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (в ред. от 16.06.2014 № 375н)

8.2. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.07.2021 № 467н.

8.3 Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ, Федерального закона от 28.12. 2013 № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда», приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24. 01. 2014 №33-н Об утверждении методики проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчёта о проведении специальной оценки условий труда и инструкций по её заполнению"

8.4. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение №5) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

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

8.7. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. № 290н (в редакции от 12.01.2015 N 2н) приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, (Приложение № 6), а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 7) в соответствии приказом №1122н от 17декабря 2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».

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

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

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

8.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

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

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

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

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

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

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

8.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за

состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).

8.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213 ТК РФ, Приказ Министерства здравоохранения от 28.01.2021г.№ 29 н).

8.20. Оборудовать комнату для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

8.21. Стороны совместно обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников;
- проводить работу по оздоровлению детей работников организации;
- в соответствии с письмом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 19.08.2020г. №15-2/И/2-11861 в целях обеспечения безопасных условий деятельности **МБОУ «Ужурская СОШ № 6»** в условиях сохраняющихся рисков распространения коронавирусной инфекции COVID-19 руководствоваться Постановлением Главного государственного санитарного врача от 30.06.2020№16 «Об утверждении санитарно-эпидемиологических правил СП 3.1/2.4.3598-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации работы образовательных организаций и других объектов социальной инфраструктуры для детей и молодежи в условиях распространения коронавирусной инфекции (COVID-19).

Обеспечить регулярное проведение:

- качественной уборки помещений с применением дезинфицирующих средств;
- обеззараживание воздуха;
- проветривание помещений;
- входной контроль здоровья и термометрии;
- создание условий для личной гигиены (обеспечение кожными антисептиками, средствами индивидуальной защиты органов дыхания – масками).
- по рекомендации Международной организации труда ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200) проводить мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа, направленные на поддержание здоровья на рабочих местах.

8.22. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

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

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;
- обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;
- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;

- доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательной организации;

- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

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

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

- обеспечивает материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности, борьбы с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;

- осуществляет систематические осмотры пришкольной территории с целью обеспечения на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения);

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

8.22.2. Профсоюз:

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

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

- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичными средствами пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов и автоматических средств пожаротушения, своевременность периодической проверки их рабочего состояния, отраженной в актах;

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

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

8.22.3. Стороны договорились:

- по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;

- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;

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

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

9.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

9.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

9.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении

любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

9.3.10. Производить оплату труда работнику организации-руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах, определенных Положением о стимулирующих выплатах по занимаемой штатной должности с введением для неё дополнительного критерия: «За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива - 10 баллов».

9.3.11. Предоставлять председателям выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на условиях коллективного договора.

9.3.12. Члены профкома включаются в состав комиссий организации по тарификации, по аттестации педагогических работников, по распределению стимулирующих выплат, по специальной оценке условий труда, по охране труда, и других.

9.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.5. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

9.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- *распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).*

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в (Приложениях 1-8) к настоящему коллективному договору.

9.7. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

9.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах,

конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

9.10. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

9.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

9.12. Члены Профсоюза имеют право участвовать в общественной деятельности профсоюзной организации, сотрудничать с институтами других профессиональных сфер и осуществлять социально-значимые акции. Данный эффективный социальный опыт вправе представлять в аттестационных документах на первую и высшую квалификационные категории.

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

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

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

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

10.8. Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом Профсоюза в работе по летнему оздоровлению детей работников организации и обеспечению их новогодними подарками.

10.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

10.11. Участвовать в работе комиссий организаций по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других.

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

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

10.15. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

10.16. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.17. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду органа местного самоуправления.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

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

11.4. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

11.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (*либо на условиях, определенных сторонами*).

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:

Директор МБОУ «Ужурская СОШ № 6»

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации

_____ Т.Б.Карелина

_____ Е.В.Никонова

«__» _____ 2022 г.

«__» _____ 2022 г.

Перечень должностей, по которым производится оплата труда в течение срока действия установленной квалификационной категории при выполнении педагогической работы в другой должности

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда устанавливать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физвоспитания	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного

	обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные программы
Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего	Преподаватель того же предмета, (дисциплины) профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования либо структурного подразделения

основные общеобразовательные программы	образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования
--	---

От работодателя:

Директор МБОУ «Ужурская СОШ № 6»

_____ Т.Б.Карелина

«__»_____ 2022 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации

_____ Е.В.Никонова

«__»_____ 2022 г.

Первичная профсоюзная организация
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Ужурская средняя общеобразовательная школа
№ 6»
Председатель _____ Е.В.Никонова

Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение «Ужурская
средняя общеобразовательная школа № 6»
Директор _____ Т.Б.Карелина

« 10 » января 2022 г.

« 10 » января 2022 г.

Перечень

профессий и работ в МБОУ «Ужурская средняя общеобразовательная школа № 6»

С вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день
(составлен в соответствии со ст. 117 ТК РФ)

№ п/п	Наименование профессии, должности работников	Наименование структурного подразделения	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)	Продолжительность сокращённого рабочего дня (в часах)
1	Повар, работающий у плиты	Вспомогательный персонал	7	

Первичная профсоюзная организация
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Ужурская средняя общеобразовательная школа
№ 6»
Председатель _____ Е.В.Никонова

Приложение № 3
Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение «Ужурская
средняя общеобразовательная школа № 6»
Директор _____ Т.Б.Карелина

« 10 » января 2022 г.

« 10 » января 2022 г.

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем,
которым устанавливается дополнительный отпуск**

№ п/п	Наименование должности	Количество дней дополнительн ого отпуска
1	Директор	10
2	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	5
3	Заместитель директора по воспитательной работе	5
4	Заведующий хозяйством	10

Первичная профсоюзная организация
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Ужурская средняя общеобразовательная
школа № 6»
Председатель _____ Е.В.Никонова

Приложение № 7
Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Ужурская средняя общеобразовательная
школа № 6»
Директор _____ Т.Б.Карелина

«10» января 2022 г.

«10» января 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Ужурская средняя общеобразовательная школа № 6»**

**Г.Ужур
2022 г.**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение об оплате труда работников **Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ужурская средняя общеобразовательная школа № 6»** (далее – Положение), разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", Постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края" Решения Ужурского районного Совета депутатов от 18.09.2013 № 41-290р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений», Постановления администрации Ужурского района от 20.11.2014 № 973 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Ужурского района в сфере образования» и регулирует порядок оплаты труда работников **Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ужурская средняя общеобразовательная школа № 6»** (далее – образовательная организация) по виду экономической деятельности "Образование", «Предоставление прочих услуг», иных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Ужурского района.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

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

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам образовательной организации могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются постановлением администрации Ужурского района.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты специалистам (кроме учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала), работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

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

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

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

3. Выплаты стимулирующего характера

Установление стимулирующих выплат в образовательной организации осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого директором с учетом мнения Совета трудового коллектива. Приложение № 6.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА И ЗАМЕСТИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Выплаты компенсационного характера директору образовательной организации, его заместителю устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

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

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам директору образовательной организации может направляться на стимулирование труда работников образовательной организации. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с финансовым управлением администрации Ужурского района Красноярского края.

2.1. Должностной оклад устанавливается с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 10 часов в неделю.

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

Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории – 20%
- при первой квалификационной категории – 15%.

2.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора и его заместителя и средней заработной платы работников **Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ужурская средняя общеобразовательная школа № 6»** составляет в кратности до 3,3;

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора и его заместителя и средней заработной платы работников устанавливается учреждением, выполняющим функции и полномочия учредителя в отношении муниципальных учреждений Ужурского района в сфере образования».

3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору образовательной организации осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения

рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением образования администрации Ужурского района (далее - рабочая группа).

3.1. Управление представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности образовательной организации, в том числе включающую информацию органов самоуправления учреждений, в том числе общественных советов учреждений, являющуюся основанием для премирования директора образовательной организации.

3.2. Директор образовательной организации имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

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

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для директора образовательной организации, его заместителя определяются согласно **приложению № 3** к настоящему Положению.

Размер персональных выплат директору образовательной организации, его заместителю определяется согласно **приложению № 4** к настоящему Положению.

4.1. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности
- организация и проведение важных работ, мероприятий

Размер выплат по итогам работы директору образовательной организации, его заместителю определяется согласно **приложению № 5** к настоящему Положению.

5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, директору образовательной организации, его заместителю устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

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

7. Заместителю руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора образовательной организации.

8. Часть средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера директору образовательной организации с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 2 настоящего раздела.

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

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов учреждения от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
доход, полученный	доля доходов	от 1% до 15,9%	0,5

образовательной организации от приносящей доход деятельности	образовательной организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания	от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Размер персональных выплат работникам

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ашпанская основная общеобразовательная школа»

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	за опыт работы в занимаемой должности <*>	
1.1	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	20%
1.2	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	30%
1.3	свыше 10 лет:	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <***>	40%

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы	
2.1	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	учителям русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
2.2	за классное руководство, кураторство <****>	2700,0 рубля
2.3	за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.4	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%
2.5	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений	60%
3	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4	краевые выплаты воспитателям краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля
	краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	2155,2 рубля

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

<****> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений (далее - образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

<*****> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя), 2155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника воспитателя).

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

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

V. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ужурская средняя общеобразовательная школа № 6», могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам **Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ужурская средняя общеобразовательная школа № 6»**, выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

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

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

где:

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{\min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленной положением об оплате

труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Ужурского района, по 4квалификационному уровню профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;

K - повышающий коэффициент.

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

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения установленных в пункте 5 настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. Повышающий коэффициент устанавливается по должности "педагогический работник" по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй квалификационной категории	25% 15% 10%

5.1 Расчет повышающего коэффициента производится по формуле

$$K = K_1 + K_2,$$

где,

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K_2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат <25%, то $K_2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат >25%, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%$$

где:

Q_1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$ – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{опт}},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящих из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников ;

$Q_{\text{опт}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников образовательной организации, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Ужурская средняя общеобразовательная школа № 6»**

**1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		2 822,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2 971,0*
2 квалификационный уровень		3 297,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 874,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 547,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 102,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 810,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 588,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 364,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 115,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 967,0

*
Для
должно
сти
«млад
ший
воспит
атель»
миним
альный
размер
оклада
(должн
остног
о
оклада)
,
ставки
заработ
ной
платы
устанав
ливаетс
я в
размер
е
3 355,0
руб.,
для
должно
сти
«дежур
ный по
режиму

» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 553,0 руб.

**2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 971,0
2 квалификационный уровень	3 134,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3 297,0
2 квалификационный уровень	3 623,0
3 квалификационный уровень	3 981,0
4 квалификационный уровень	5 024,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3 623,0
2 квалификационный уровень	3 981,0
3 квалификационный уровень	4 370,0
4 квалификационный уровень	5 253,0

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
	3 297,0

4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 552,0
2 квалификационный уровень	2 675,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 971,0
2 квалификационный уровень	3 623,0
3 квалификационный уровень	3 981,0
4 квалификационный уровень	4 796,0

5
Должностной руководителем структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений<*>	
1 квалификационный уровень	7 248,0
2 квалификационный уровень	7 791,0
3 квалификационный уровень	8 406,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	3 623,0
3 квалификационный уровень	3 981,0
4 квалификационный уровень	5 024,0
5 квалификационный уровень	5 675,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	6 133,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	6 592,0
2 квалификационный уровень	7 637,0
3 квалификационный уровень	8 223,0

<*> Утвержденная приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Приложение № 2 к Положению

**Виды и размеры компенсационных выплат
за работу в условиях отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других
условиях, отклоняющихся от нормальных), в Муниципальном бюджетном
общеобразовательном учреждении «Ашпанская основная общеобразовательная школа»**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20
2.	директору образовательной учреждения, имеющего отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении	15
	директору образовательной учреждения; работникам общеобразовательной организации, имеющих интернат, непосредственно занятых в таких классах (группах)	20
3.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и	20

	нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских учреждениях	
4.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
5.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
6.	выплата за работу в сельской местности	25

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

Приложение № 3 к Положению

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности образовательной организации для директора, заместителя Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ужурская средняя общеобразовательная школа № 6»

Должность	Критерии оценки	Условия		Предельный	
		3	4		5
директор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Обеспечение стабильного функционирования образовательной организации	обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в образовательной организации	отсутствие предписаний надзорных органов	отсутствие травм, несчастных случаев	25 % ставке заработной
		выполнение государственного задания	100 %		15 %
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100 %		30 %
					5 %

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития образовательной организации	организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	региональный уровень	15 %	
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35 %	
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10 %	
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности образовательной организации	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70 %	45 %	
	включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности образовательной организации	наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения, со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти	20 %	
Эффективность управления коллективом	отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	15 %	
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	10 %	
Соответствие локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству	отсутствие замечаний к локальным нормативным актам	0	5%	
Заместитель директора	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования образовательной организации	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	25 %
			отсутствие травм, несчастных случаев	15 %

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

*
Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 4 к Положению

Р

азм
ер
пер
сон
аль
ных
вы
пла
т
дир
ект
ору,
его
зам

естителю Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ужурская средняя общеобразовательная школа № 6»

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)*
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно)	30 % 60 %
	свыше 3-х	
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60 %
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений	60 %
2	за работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей	60 %
	опыт работы в занимаемой должности**	
	от 1 года до 5 лет***	5 %
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	15 %
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	20 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	15 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	20 %
	от 5 года до 10 лет***	15 %
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	25 %
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	30 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	25 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	30 %
	свыше 10 лет***	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	35%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» ***	40%	

* Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

**Размер выплат по итогам работы директору образовательной организации, его заместителю
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ужурская средняя
общеобразовательная школа № 6»**

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

* Без учета повышающих коэффициентов.

Первичная профсоюзная организация Муниципального бюджетного
 общеобразовательного учреждения «Ужурская средняя
 общеобразовательная школа № 6»
 Председатель _____ Е.В.Никонова

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
 «Ужурская средняя общеобразовательная школа № 6»
 Директор _____ Т.Б.Карелина

« 10 » января 2022 г.

« 10 » января 2022 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация МБОУ «Ужурская СОШ № 6» и комитет профсоюза школы заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2022-2025 годов руководство школы обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№	Мероприятия	Единица учёта	Кол-во	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
							Кол-во работающих, которым улучшены условия труда		Кол-во работающих, освобожденных от тяжелых физических работ	
							Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1	Проверка знаний по охране труда.	-	-	-	по графику	Комиссия по ОТ	25	16		
2	Проведение общего технического осмотра зданий школы.	-	-	-	Май, Сентябрь	Завхоз, директор, председатель ПК	25	16		
3	Проведение очередных и внеочередных инструктажей на рабочем месте и по пожарной безопасности сотрудников и учащихся.	-	-	-	Февраль, сентябрь, по мере необходимости	Завхоз, классные руководители	25	16		
4	Организация кабинетов, лаборантских и других помещений школы к новому учебному году.	шт.	11	-	Август	Зав. кабинетами	25	16		
5	Приобретение необходимых приборов, наглядных пособий.	-	-	-	В течение года	Администрация школы				
6	Организация комиссии по охране труда.	-	-	-	сентябрь	Завхоз				
7	Аттестация педагогических работников.	-	-	-	В течение года	Зам. директора по УВР				
8	Косметический ремонт стен и покраска			20 000 р.	Июнь-июль	Завхоз, рабочий по КОЗ				

	водоэмульсионной краской									
10	Замена вышедших из строя ламп.	-	-	5 000 р.	В течение года	Завхоз				
11	Проверка, опрессовка отопительной системы.	-	-	-	Июнь-июль	Завхоз, рабочий по КОЗ				
12	Очистка стекол от пыли и грязи.	-	-	500 р.	В течение года	Уборщик служебных помещений				
13	Приобретение методической литературы	-	-	5 000 р.	По мере необходимости	Администрация школы	-	-		
14	Обеспечение дезинфицирующими средствами.	-	-	1500 р.	В течение года	Завхоз	4	4		
15	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации работников и учащихся.	-	-	-	Апрель, сентябрь	Завхоз, учитель ОБЖ				
15	Утепление окон в кабинетах.	-	-	2 500	октябрь	Завхоз, уборщик служебных помещений				
16	Специальная оценка условий труда			5000	май	Завхоз				

Первичная профсоюзная организация
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Ужурская средняя общеобразовательная
школа № 6»
Председатель _____ Е.В.Никонова
« 10 » января 2022 г.

Приложение № 5
Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Ужурская средняя общеобразовательная
школа № 6»
Директор _____ Т.Б.Карелина
10 » января 2022 г.

Нормы

бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты

работникам МБОУ «Ужурская средняя общеобразовательная школа № 6»
(разработаны в соответствии с приказом Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014№997н

№ п/п	Профессия Должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	Педагог - библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
2	Уборщик служебных помещений	- халат х/б - перчатки с полимерным покрытием При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: - сапоги резиновые - перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 12 пары
3	Повар	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - фартук из полимерных материалов с нагрудником - нарукавники из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. до износа
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - сапоги резиновые с защитным подноском - перчатки с полимерным покрытием - перчатки резиновые или из полимерных материалов - щиток защитный лицевой или очки защитные - средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 6 пар 12 пар до износа до износа до износа
5	Дворник	- костюм х/б - фартук х/б с нагрудником - рукавицы комбинированные	1 1 6 пар

		Зимой дополнительно - куртка на утепляющей прокладке - валенки - галоши на валенки - плащ непромокаемый	1 на 2 года 1 пара на 2,5 года 1 пара на 2 года 1 на 3 года
--	--	---	--

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ужурская средняя общеобразовательная школа № 6»

1. Общие положения

1.1. Положение о стимулировании труда учителей (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ужурская средняя общеобразовательная школа № 6» (далее – Школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, в развитии творческой активности и инициативы, в достижении наилучших результатов профессиональной деятельности.

1.2. Настоящее Положение регламентируется следующими основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- постановление Администрации Ужурского района № 812 от 30.09.2014 г. «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера»

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат педагогическим работникам и прочим работникам Школы, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.4. Материальное стимулирование педагогических и прочих работников Школы производится из стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.5. Основаниями для стимулирования педагогических работников Школы являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности.

1.6. Стимулирующие выплаты по итогам работы производятся. Итогом работы является предшествующий оплате период.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Основанием рассмотрения результатов деятельности педагогического работника Школы, для установления стимулирующих выплат, является суммарное количество баллов показателей для стимулирующих выплат педагогам.

2.2. Основными принципами оценки достижений педагогических работников Школы являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

2.3. Педагогический работник Школы, претендующий на установление стимулирующих выплат (далее – Претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями.

2.4. Комиссия по материальному поощрению работников школы (далее – Комиссия), утвержденная приказом директора, рассматривает материалы по самоанализу деятельности учителя, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности учителя требованиям к установлению стимулирующих выплат или отказе.

2.5. На основании всех материалов Комиссия составляет протокол - итоговый оценочный лист в баллах и утверждает его на своем заседании.

2.6. Учитель на получение стимулирующей части вправе подать в Комиссию в

течение 3 дней с момента ознакомления с оценочным листом обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления учителем может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция педагогических работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

2.7. Утвержденный Комиссией оценочный лист оформляется итоговым протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами комиссии.

2.8. Комиссия устанавливает персональные размеры стимулирующих выплат учителям.

2.9. На основании решения Комиссии директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам Школы по результатам их профессиональной деятельности. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы работникам.

3. Порядок определения размера и расчета стимулирующих выплат

3.1. Расчет размеров стимулирующих выплат педагогическим работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда производится ежемесячно.

3.2. Размер стимулирующих выплат каждому учителю за определенный период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов претендентов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за прошедший период;
- суммируются баллы, полученные всеми претендентами Школы (общая сумма баллов), перешедших допустимый порог;
- стимулирующая часть фонда оплаты труда делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;
- денежный вес умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяется размер стимулирующих выплат.

4. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников Школы

4.1. Критерии для расчета стимулирующих выплат педагогам (Приложение № 1)

4.2. Критерии для расчета стимулирующих выплат узким специалистам (Приложение №2)

4.3. Критерии для расчета стимулирующих выплат педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, инструкторам по физической культуре. (Приложение №3)

4.4. Критерии для расчета стимулирующих выплат педагогу-библиотекарю (Приложение №4)

5. Лишение работника стимулирующих выплат или уменьшение их размера

5.1. Директор школы по согласованию с Управляющим советом может лишить работника стимулирующих выплат или уменьшить их размер в случае:

- получения работником дисциплинарного взыскания, как до стимулирования, так и во время стимулирования;
- ухудшения качества и результативности профессиональной деятельности работника.

6. Экономия фонда оплаты труда

6.1. Экономия фонда оплаты труда, отнесенную на стимулирующую часть распределяет директор Школы в виде единовременных стимулирующих выплат за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

7. Порядок и срок действия положения

7.1. Положение принимается педагогическим советом Школы, согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается приказом директора.

7.2. Утвержденное положение действует в течение финансового года. Возможна пролонгация до внесения изменений или дополнений.

Приложение
№1.

Выплаты стимулирующего характера для педагогических работников школы.

Критерии	Условия (показатели)		Размер от 1 до 10 баллов.
	наименование	индикатор	
1. Обеспечение высокого качества обучения по итогам итоговой аттестации в 4, 9, 11 классах.	ЕГЭ по русскому языку и математике.	100 % обучающихся превысили заявленный порог (без пересдачи).	5 баллов.
		За наличие обучающихся, сдавших ЕГЭ выше краевых показателей. (для профильных классов) За наличие обучающихся, сдавших ЕГЭ выше районных показателей. (для классов с базовым изучением предметов)	+5 балл.
	ЕГЭ по выбору обучающихся	100 % обучающихся превысили заявленный порог.	2 балла.
		За наличие обучающихся, сдавших ЕГЭ выше краевых показателей	+1 балл
	ОГЭ по русскому языку и математике.	100 % обучающихся превысили заявленный порог (с учетом пересдач)	5 баллов
	ОГЭ по выбору обучающихся	100 % обучающихся превысили заявленный порог (с учетом пересдач)	3 балла
	ВПР в 4-х классах	Не менее 85 % обучающихся превысили заявленный порог (без неудовлетворительных результатов)	5 баллов
		За наличие обучающихся, сдавших ВПР на 100 баллов	3 балла
2. Успешность учебной и воспитательной работы преподавателей.	Интеллектуальное направление обучающей деятельности.	Участие обучающихся преподавателя - предметника в районной предметной олимпиаде.	1 балл
		Наличие победителей, призёров районной предметной олимпиады.	2 балла
		Наличие участников краевого этапа предметной олимпиады.	3 балла
	Организация исследовательской деятельности воспитанников	Представление результатов на конференциях разного уровня (очное участие)	2 балла
		Наличие победителей и призеров	Уровень района – 3 балла; Уровень края – 5

		балла; Уровень России – 7 баллов.
	Преставление результатов на конференциях разного уровня (дистанционное участие)	Участие – 2 балла Наличие победителей и призеров – 2 балла
Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня по разным направлениям учебной и внеучебной деятельности	Дистанционные олимпиады и конкурсы из федерального перечня, различные конкурсы муниципального, регионального уровня и федерального уровней	До 5 участников – 1 балл От 5 до 10 участников – 2 балла Более 10 участников – 3 баллов Наличие победителей и призеров – 2 балла
	Очные олимпиады и конкурсы, олимпиады	Участие – 2 балла Наличие победителей и призеров: Уровень района – 3 балла Уровень края – 4 балла Уровень России – 5 баллов
Спортивное, массовое направление учебно – воспитательной деятельности.	Наличие победителей у преподавателя - предметника в спортивных соревнованиях и конкурсах разных уровней.	Уровень района – 2 балла; Уровень края – 3 балла; Уровень России – 5 баллов.
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью.	Призовое место в конкурсе проектов и программ	Очное участие - 5 баллов Дистанционное участие – 3 балла
	Презентация результатов работы в форме статьи, выступления	2 балла
Внедрение в образовательный процесс цифровых	Участие в проекте по реализации смешанного обучения на платформе Яндекс.Учебник (1-5 классы)	5 баллов

	образовательных ресурсов	Участие в реализации проекта по апробации преподавания информатики на платформе Яндекс.Учебник	5 баллов
		Участие в реализации проекта по внедрению персонифицированной модели обучения через Цифровую образовательную платформу	5 баллов
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с воспитательной деятельностью.	Участие в проектах по воспитательной деятельности федерального, регионального и муниципального уровне (Проектория, Билет в будущее и т.д.)	2 балла
3. Методическое мастерство и совершенствование профессионального уровня учителя.	Обобщение и тиражирование передового педагогического опыта.	Выступление с докладом, сообщением на районном семинаре, совещании, различных форумах, наличие публикаций	2 балла
		Участие в конкурсе профессионального мастерства «Учитель года» * Выплаты производится в течение 3 месяцев	Школьный этап: первый тур – 4 балла, 2 тур – 6 баллов Районный этап – 10 баллов Краевой этап – 20 баллов
		Участие в дистанционных конкурсах федерального значения учителей-предметников. * Выплаты производится в течение 3 месяцев	Сертификат участника – 2 балла. Диплом победителя – 5 баллов.
		Наставничество над молодыми педагогами в рамках реализации проекта «Школа молодого педагога»	До 5 баллов по представлению заместителя директора по УВР
		Проведение открытых уроков и мероприятий	Школьный уровень – 5 баллов Районный уровень – 10 баллов
		Руководство и участие в проектных, рабочих группах по реализации региональных проектов	Участие – 5 балла (по представлению руководителя группы) Руководство – 10 баллов

		Руководство ШМО педагогов	До 10 баллов (по представлению руководителя ШМС)
		Участие в работе экспертной комиссии	3 балла
		Введение в учебно-воспитательный процесс молодых педагогов	5 баллов (выплаты производятся первые два месяца)
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным документам (личные дела, журнал КИАСУО, планы работы, рабочие программы, планы воспитательной работы)	2 балла (по представлению заместителей директоров). Выплаты производятся один раз в четверть
4. Участие педагогического коллектива в мероприятиях, повышающих имидж школы.	Связи с общественностью.	Участие в родительских собраниях и конференциях (Если данная работа выходит за круг должностных обязанностей)	2 балла
	Подготовка мероприятий и акций.	Организация традиционных мероприятий школы, образовательных событий	5 баллов
5. Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	1 балл за 1 программу
	Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций ПМПК в организации образовательного процесса	1 балл за 1 ребенка
6. Развитие школьной инфраструктуры	Заведование кабинетами	Победа в конкурсе на лучший кабинет (стимулирование получает заведующий кабинетом, чей кабинет вошел в пятерку лучших кабинетов по итогам конкурса. Выплата производится в течении четверти)	5 баллов
7. Наличие иных достижений.	Наличие иных достижений	Наличие достижений, не попадающих под критерии оценивания	Количество баллов устанавливается комиссией

**Выплаты стимулирующего характера для педагогических работников школы:
педагог-психолог, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед.**

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	Проведение мероприятий для родителей воспитанников	Проведение одного мероприятия	3 балла
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	5 баллов
		Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	5 баллов
		Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	5 баллов
Методическая деятельность	Создание условий в кабинете	Регулярное пополнение предметно- развивающей среды в кабинете.	5 баллов
Аналитическая деятельность	Работа с семьями, находящимися в сложных жизненных условиях	Ведение документации: акты, справки.	5 баллов
Выплаты за качество выполняемых работ			
Наличие иных достижений.	Наличие иных достижений	Наличие достижений, не попадающих под критерии оценивания	Количество баллов устанавливается комиссией

**Выплаты стимулирующего характера для педагогических работников школы:
педагог дополнительного образования, педагог-организатор, старший педагог
дополнительного образования**

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	Руководство объединениями педагогов (проектным командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	3 балла
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с воспитательной деятельностью.	Участие в проектах по воспитательной деятельности федерального, регионального и муниципального уровне (Навигатор и т.д.)	2 балла
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	3 балла
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достижение воспитанников	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	3 балла
		Призовое место	5-10 баллов
	Адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятных психологический климат	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников	3 баллов
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	3-5 баллов

**Выплаты стимулирующего характера для педагогических работников школы:
педагог- библиотекарь.**

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.			
Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников к чтению.	Количество воспитанников и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	3 балла
Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	2 балла
Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 20% фонда	3 балла
Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и воспитанников	Проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	2-5 баллов
	Проведение дней информирования	1 раз в четверть	3 балла
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства. Использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов.	до 5 баллов

Объемные показатели для отнесения учреждения по обеспечению жизнедеятельности к группам по оплате труда руководителей учреждений

Показатели	Группы по оплате труда руководителя учреждения			
	I	II	III	IV
Объем деятельности учреждения, баллов	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

Для определения объема деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценка производится в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	Наличие филиалов на территории Ужурского района	за каждый филиал	4
2	Количество работников в учреждении	из расчета на каждого работника	25
3	Получение и выдача товарно-материальных ценностей в календарном году	за каждую единицу	1
4	Количество муниципальных образовательных учреждений Ужурского района, в отношении которых проведен мониторинг содержания зданий и сооружений, закрепленных на праве оперативного управления за муниципальными образовательными учреждениями, путем проведения осмотров их технического состояния	за каждое учреждение	0,01 но не более 200
5	Наличие автотранспортных средств в учреждении	за каждую единицу	10

Приложение № 8 к Положению

Размер выплат по итогам работы работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ужурская средняя общеобразовательная школа № 6»

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

Первичная профсоюзная организация
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Ужурская средняя общеобразовательная
школа № 6»
Председатель _____ Е.В.Никонова

Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Ужурская средняя общеобразовательная
школа № 6»
Директор _____ Т.Б.Карелина
« 10 » января 2022 г.

« 10 » января 2022 г.

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

МБОУ «Ужурская средняя общеобразовательная школа № 6»

смывающих и обезвреживающих средств

(разработаны в соответствии с приказом №1122н от 17 декабря 2010г. «Об утверждении
типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих
средств»).

№ п/п	Профессия, должность	Норма выдачи в месяц		
		Мыло туалетное	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии
1.	Уборщик служебных и производствен ных помещений	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	100 мл	100 мл
2.	Учитель химии	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	100 мл	100 мл
3.	Кухонный рабочий	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	100 мл	100 мл
4.	Повар	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах		
5.	Дворник	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах		
6.	Учитель технологии	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах		

Дополнительное соглашение №1
о внесении изменений в коллективный договор Муниципального казенного
учреждения «Управление образования Ужурского района» от 10.01.2022

Первичная профсоюзная организация
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Ужурская средняя
общеобразовательная школа № 6»
Председатель
Е.В.Никонова

Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Ужурская средняя
общеобразовательная школа № 6»
Директор Т.Б.Карелина
«22» февраля 2022 г



«22» февраля 2022 г.

*Дополнительное соглашение прошло уведомительную регистрацию в
администрации Ужурского района*

Регистрационный № 29 от «02» марта 2022 года

Ведущий специалист по труду Т.С.Макаева

М. П



Принято на заседании Первичной профсоюзная организация
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Ужурская средняя общеобразовательная школа № 6»
(протокол от 21.02.2022 №1)

Работодатель, в лице директора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ужурская средняя общеобразовательная школа № 6» Карелиной Татьяны Борисовны, действующий на основании Устава, с одной стороны и работник учреждения в лице председателя Первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ужурская средняя общеобразовательная школа № 6» Елены Викторовны Никоновой, действующий на основании протокола №1 от 14.02.2018 г. с другой стороны, руководствуясь ст.44 Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести в Коллективный договор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ужурская средняя общеобразовательная школа № 6» от 11.01.2022 № 1, зарегистрированный администрацией Ужурского района _____, следующие изменения:

1. 1. Раздел 6 п. 6.2. Коллективного договора дополнить абзацем 12 следующего содержания:

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