

МКОУ Осиновская школа в лице директора Рукосуевой Ольги Николаевны, действующего на основании Распоряжения администрации Богучанского района Красноярского края «О назначении на должность» от 09.11.2021 г. № 644-р, именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и первичная профсоюзная организация в лице председателя Тамагашева Максима Прокопьевича, действующего Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, являющаяся представителем «Работников» с другой стороны, на основании п. 1.11 Коллективного договора от 15.01.2021 г. № 232, в соответствии со статьёй 44 Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

Внести следующее изменение в Коллективный договор, утвержденный на 2021-2023 года следующие изменения:

1. Раздел № VII «Гарантии и компенсации» дополнить пунктами следующего содержания:
 - «- Работодатель ходатайствует перед управлением образования администрации Богучанского района о выплате подъемного пособия молодым специалистам в соответствии с Порядком выплаты единовременного подъемного пособия молодым специалистам, работающим в образовательных организациях, расположенных на территории муниципального образования Богучанский район.
 - Работодатель своевременно предоставляет в управление образования администрации Богучанского района пакет документов для оформления компенсации за найм жилья в соответствии с действующим Порядком возмещения расходов стоимости найма (поднайма) жилых помещений работникам бюджетной сферы Богучанского района.
 - Работодатель предоставляет два оплачиваемых выходных дня работникам, проходящим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19). По заявлению работника данные два дня могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску»
2. В разделе VIII «Охрана труда и здоровья» в пункте 8.2 слова «приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.12.2012 г. 580н «об использовании возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма» заменить словами «Приказ Минтруда России от 14.07.2021 N 467н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами"
3. В пункте 8.19 раздела VIII «Охрана труда и здоровья» слова «приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011г. «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» заменить словами «Приказ Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420п от 31.12.2020 "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры"
4. Положение по оплате труда работников МКОУ Осиновская школа, подведомственного Управлению образования Богучанского района

5. Настоящие изменения и дополнения применяются к правоотношениям с 30.11.2022 года



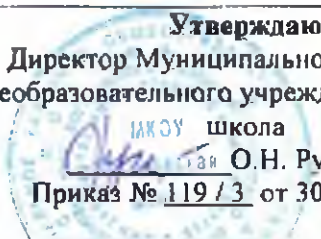
Приложение 1 к коллективному
договору МКОУ Осиновская школа
от 15.01.2021г

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Приложение 2 к коллективному
договору МКОУ Осиновская школа
от 15.01.2021г

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
КАЗЁННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОСИНОВСКАЯ
ШКОЛА**

Приложение № 2
к Коллективному договору
на 2021-2023 гг.

<p>Согласовано Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Осиновская школа  М.П. Тамагашев 30.11.2022 г.</p>	<p>Утверждаю Директор Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Осиновская школа  О.Н. Рукошьева Приказ № 119/3 от 30.11.2022 г.</p> 
---	---

ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
КАЗЁННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ОСИНОВСКАЯ ШКОЛА, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЮ
ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА**

п. Осиновый Мыс
2022 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения Осиновская школа, подведомственного управлению образования администрации Богучанского района, (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановлением администрации Богучанского района от 29.12.2021 № 1177-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации Богучанского района», и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Осиновская школа (далее – Учреждение).

1.2. Учреждения разрабатывают положения об оплате труда в конкретной организации, руководствуясь примерным Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Богучанского района.

Учреждения имеют право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников, определенные приложением 4, исходя из объема финансирования, распределенного на выплату стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений (далее- система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;

1.4. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.5. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
- д) трехстороннего соглашения между администрацией Богучанского района Красноярского края, Управлением образования администрации Богучанского района и Богучанской территориальной (районной) организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 гг.
- е) мнения представительного органа работников.

1.6. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

Размеры и сроки индексации устанавливаются Законом Красноярского края о красном бюджете. (п.9 ст.1 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 (ред. от 24.12.2020) "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений")

1.7. Работникам МКОУ Осиновская школа в случаях, установленных настоящим Положением осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в локальных нормативных актах. (Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 (ред. от 24.12.2020) "О системах оплаты труда работников красных государственных учреждений")

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Примерному положению.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения могут увеличиваться при наличии условий определенных приложением 2 к настоящему Примерному положению. (Приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 987 (ред. от 21.11.2016) "Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам красных государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы").

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.

3.1. Компенсационные выплаты - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ) и другими федеральными законами.

3.2. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

3.3. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 ТК РФ ;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, производятся на основании статьи 148 ТК РФ;

- выплаты при направлении в служебные командировки;

- выплаты при переезде на работу в другую местность;

- выплаты при совмещении работы с получением образования;

- выплаты в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) при увольнении работника;

- выплаты за работу в сельской местности;

- 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);

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 ТК РФ.

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 учреждения на основании статьи 149 ТК РФ.

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению 3 к настоящему Примерному положению.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливаются 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. (п4 ст.3 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 (ред. от 24.12.2020) "О системах оплаты труда работников государственных учреждений")

3.5. Оплата труда лиц, работающих в муниципальном образовательном учреждении Богучанского района, по совместительству внутреннему или внешнему, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, в соответствии с действующей системой оплаты труда и производится с учетом районного коэффициента и надбавок. (ч. 1 ст.135 ТК РФ, ст. 285 ТК РФ)

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.

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

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

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;
- выплаты по итогам работы

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников организации устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Примерному положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждением могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями N 4, 9 к настоящему Порядку.

4.3. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

4.4. Установление стимулирующих выплат в Учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта Учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.5. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника также учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждений, в том числе общественных советов учреждений, представительного органа работников (при наличии представительного органа).

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

4.7. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

Персональная стимулирующая выплата молодым специалистам устанавливается на срок первых пять лет работы с момента окончания учебного заведения.

Право на ежемесячную персональную стимулирующую выплату молодому специалисту, имеют лица в возрасте не старше 35 лет, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении.

Указанная надбавка предоставляется как по основному месту работы, так и по совместительству.

4.8. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты.

4.9. Персональные выплаты (региональные выплаты) в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда). (п.2 ст.4 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений")

4.9.1. Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

4.9.2. Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

4.9.3. Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.9.4. Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями. (п.2 ст.4 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 (ред. от 24.12.2020) "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений")

4.10. При выплатах по итогам работы учитываются:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или основной деятельности организации;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с приложением 9 к настоящему Примерному положению.

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

4.11. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.12. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

4.13. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.14. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяют балльную оценку.

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

$$C = C_{\text{базиса}} \times B_i \text{ где:}$$

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации в плановом периоде;

$C_{\text{базиса}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника организации, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{\text{базиса}} = Q_{\text{стим. раб.}} / \sum_{i=1}^n B_i \text{ где:}$$

$Q_{\text{стим. раб.}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам организации в месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц организации, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя организации.

$$Q_{\text{стим. раб.}} = Q_{\text{пл}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп.}} \text{ где:}$$

$Q_{\text{пл}}$ - фонд оплаты труда работникам организации, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) организации, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию организации, на месяц в плановом периоде);

$Q_{\text{отп.}}$ - 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 работников организации на месяц в плановом периоде.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ИХ ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, их заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

5.1.1. Руководителю Учреждения, и его заместителям, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты);
- выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы руководителю организации, заместителям определяется согласно приложению 4 к настоящему Примерному положению.

Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

Размер персональных выплат руководителю Учреждения, заместителям определяется согласно приложению 8 к настоящему Примерному положению.

5.1.2. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, их заместителям устанавливаются в соответствии с п.3.3 настоящего Примерного положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемой им учреждения с учетом отнесения организации к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с постановлением администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

5.2.1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников муниципальной организации основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной организации определяется согласно приложению 11.

Перечень должностей, профессий работников образовательных организаций, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» утверждается администрацией Богучанского района Красноярского края (постановлением).

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

- 10 часов в неделю - директору общеобразовательного учреждения с количеством обучающихся до 50 человек, вечернего (сменного) общеобразовательного учреждения с количеством учащихся до 80 (в городах и поселках - до 100 человек);

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.

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

- при высшей квалификационной категории - на 20%;
- при первой квалификационной категории - на 15%.

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

5.3. Группа по оплате труда руководителя Учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с постановлением администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

5.3.1. Руководителю Учреждения группа по оплате труда руководителя учреждения устанавливается приказом начальника управления образования администрации Богучанского района, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем образовательной организации на 10-30 % ниже размеров должностного оклада руководителя образовательной организации без учета увеличения должностного оклада руководителя при наличии квалификационной категории.

5.5. Предельное количество должностных окладов руководителей образовательных учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений, составляет 45 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.5.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организаций (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется размером, не превышающем размера, предусмотренного приложением 10.

5.6. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю Учреждения может направляться на стимулирование труда работников Учреждения.

5.7. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям организаций осуществляется ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной при управлении образования администрации Богучанского района (далее - рабочая группа).

Рабочая группа осуществляет свою работу в соответствии с Положением, утвержденным начальником управления образования администрации Богучанского района.

5.7.1. Руководитель Учреждения не позднее 20 числа текущего месяца представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности организации за месяц (период аналитической информации начинается с 20 числа предыдущего месяца и заканчивается 19 числом текущего месяца), являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю организации.

5.7.2. Руководители Учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

5.7.3. 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.

5.7.4. С учетом мнения рабочей группы управление образования администрации Богучанского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

5.8. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организации для руководителя Учреждения, его заместителей определяются согласно приложению 7 к настоящему Примерному положению.

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

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю организации и его заместителям устанавливаются в процентах от должностного оклада.

5.8.2. Заместителям руководителя, размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего Учреждения.

5.8.3. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного п.5.5 настоящего Примерного положения.

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

5.8.4. Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается и выплачивается ежемесячно в процентах от размера доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителя организации:

Таблица 1

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

5.9. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения, его заместителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организации.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя организации и его заместителей и представления указанными лицами данной информации устанавливается администрацией Богучанского района.

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организации, составляет не более 70% от доходов, полученных от

вносящей 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.

6.2. Руководителю Учреждения, его заместителям, работникам организаций в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

Единовременная материальная помощь руководителю образовательного учреждения оказывается на основании приказа начальника управления образования администрации Богучанского района.

Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному абзацем 2 пункта 6.2.

Размер единовременной материальной помощи руководителю Учреждения не может превышать пяти тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному абзацем 2 пункта 6.2.

6.3 Выплата единовременной материальной помощи производится с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу местностях с особыми климатическими условиями.

**1. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
 СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

**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		
		3621
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3813 ^{<*>}
2 квалификационный уровень		4231
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6255
	при наличии высшего профессионального образования	7120
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6548
	при наличии высшего профессионального образования	7457
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7171
	при наличии высшего профессионального образования	8168
0 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7847
	при наличии высшего профессионального образования	8942

* Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4305 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5844 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	3813
2 квалификационный уровень	4023
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4231
2 квалификационный уровень	4650
3 квалификационный уровень	5109
4 квалификационный уровень	6448
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4650
2 квалификационный уровень	5109
3 квалификационный уровень	5608
4 квалификационный уровень	6742

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	
	4231

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

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
		4231
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии высшего звена»		
	при наличии среднего профессионального образования	5109
	при наличии высшего профессионального образования	6448
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава»		
		8057
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
		3621
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
1	квалификационный уровень	3813
2	квалификационный уровень	4231
3	квалификационный уровень	6154

**5. Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1	квалификационный уровень	3275
2	квалификационный уровень	3433
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1	квалификационный уровень	3813
2	квалификационный уровень	4650
3	квалификационный уровень	5109

Квалификационный уровень	6154
--------------------------	------

6. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений<*>	
Квалификационный уровень	9302
Квалификационный уровень	9999
Квалификационный уровень	10787
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
Квалификационный уровень	4650
Квалификационный уровень	5109
Квалификационный уровень	6448
Квалификационный уровень	7283
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
Квалификационный уровень	7871
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
Квалификационный уровень	8460
Квалификационный уровень	9801
Квалификационный уровень	10554

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

7. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	7871
Художественный руководитель	8057
Специалист по охране труда	4650
Специалист по охране труда II категории	5109
Специалист по охране труда I категории	5608

**Приложение 2 к Положению
об оплате труда работников муниципального
казённого общеобразовательного учреждения
Осиновская школа, подведомственного управлению
образования администрации Богучанского района**

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам образовательных организаций могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, находящихся на территории Муниципального образования Богучанский район (далее - организации), 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.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников.

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, установленный в соответствии с приложением 1 к настоящему примерному положению;

K - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 5 настоящих условий. *(измен. постановление администрации от 25.04.2022 №330-п)*

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 организации с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда организации, на период времени выполнения работы, являющийся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

Таблица 1

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории педагогическим работникам:	
	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%
	второй квалификационной категории	10%
2	Исключен - (измен. постановление администрации от 25.04.2022 №330-п)	

Пункт 5.1., 5.2. Утратили силу - (измен. постановление администрации от 25.04.2022 №330-п)

**Приложение 3 к Положению
об оплате труда работников Муниципального
казенного общеобразовательного учреждения
Осиновская школа, подведомственного
управлению образования администрации
Богучанского района**

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ,
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ДРУГИХ
УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)**

	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.	руководителям учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении;	15
3.	руководителям: работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах) общеобразовательных учреждений, имеющих интернат	20
4.	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
5.	за работу в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях, учреждениях среднего профессионального образования	20
6.	за работу в общеобразовательном учреждении, имеющем интернат	15
7.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения). за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
8.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
9.	работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
10.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
11.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15

12. выплата за работу в сельской местности	25
--	----

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
 СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
 РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ
 МКОУ ОСИНОВСКОЙ ШКОЛЫ**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	условия		Предельное количество % заместителям, баллов - работникам <*>
		критерии	индикатор	
1	2	3	4	5
<u>Заместитель руководителя</u>	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Обеспечение стабильного функционирования учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	20%
			отсутствие травм, несчастных случаев	10%
		наличие локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	20%
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	15%	

	разработка методических рекомендаций, проведение методических объединений (семинаров) для специалистов общеобразовательных организаций	методические рекомендации по итогам проведенных мероприятий размещены на сайте организации	20%
1.2. Эффективность реализуемой кадровой политики	исполнение плана повышения профессиональной подготовки работников	100% работников повысили квалификацию в соответствии с планом (по итогам предыдущего квартала)	20%
1.3. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Контроль за соблюдением выполнения СанПиН, правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	10%
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
2.1. Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень участие: краевой уровень муниципальный уровень	30% 40% 50% 20% 10%
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	50%
	организация участия педагогов, обучающихся в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень участие: краевой уровень муниципальный уровень	30% 40% 50% 20% 10%
2.2. Успешная интеграция в общество обучающихся,	отсутствие правонарушений, преступлений, самовольных уходов, несчастных случаев с	100%	30%

	воспитанников	обучающимися, воспитанниками	90% выпускников продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях	10%
		продолжение обучения выпускников учреждения в профессиональных образовательных учреждениях	60% выпускников, из числа детей-инвалидов продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях	10%
	2.3. Формирование социального опыта обучающихся. воспитанников	участие обучающихся, воспитанников в соревнованиях, конкурсах олимпиадах	муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень участие: краевой уровень муниципальный уровень	30% 40% 50% 20%
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
	3.1. Результативность деятельности учреждения	разработка адаптированных образовательных программ для всех детей с ограниченными возможностями здоровья	100%	20%
		реализация образовательной программы учреждения	показатели качества по результатам четвертных контрольных работ, итоговой аттестации учащихся от 40% и выше	30%
		освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 95%	30%
		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, вебинаров, семинаров, руководство прохождением дистанционных курсов, организация и руководство ШПЭ, работа со статградом	100% выполнения плана	20%
<u>2. Педагогические работники:</u> <u>учитель</u>	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников	Участие воспитанников в конференциях разного уровня	Организация исследовательской- проектной работы с участием в мероприятии (УИК, семинары, конференции, конкурс)	Школьный уровень: 5б – за 1 участника. «Кустовой»: 3б за участника. Муниципальный: 5б за участника; 7б за призера; 10б за победителя. Краевой: 20б участие.
			Проведение предметных недель, выставок, творческих конкурсов	3 б
			Краевой, районный проект, КТД (гранты, проекты, программы)	5 - 20 б
			Проекты школьные (возможно в рамках промежуточной аттестации)	3 - 10 б
	1.2. Обеспечение	Руководство объединениями	Обеспечение работы в	5 - 20 б

методического уровня организации образовательного процесса	педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	соответствии с планом		
	Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа.	Подготовка отчётной документации по работе в комиссии	3 - 10 б	
	Комиссия оценки качества образования ОУ.		10б (1раз в два месяца)	
	Степень самостоятельности и ответственности	Благоустройство, наполнение и оформление предметного кабинета, школы	1 - 20 б.	
		Участие в работе творческих и инициативных групп (разработка и выполнение плана работы группы)	1 - 20 б.	
		Разработка заданий интеллектуальных конкурсов на муниципальном уровне	3 б. за пакет	
		Методическая работа с родителями (общешкольные мероприятия)	1 -10 б	
		1.3. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Документация полностью соответствует принятым локальным актам.	По аналитической справке и публикации на сайте школы
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1. Стабильность и рост качества обучения,	Участие школьников в мероприятиях различного уровня	Участие во всероссийских, краевых акциях, муниципальных, школьных	5 б – за 10 чел. 3 б – за 5 чел.	

положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся		мероприятиях по здоровому образу жизни, спортивных мероприятиях и т.п.	Школьный уровень(охват участников) 10б – 100%; 7б- 70%. Муниципальный уровень (участие) - 5б; Краевой (участие)- 10б.
		Реализация программы формирования культуры здорового и безопасного образа жизни	3 б.
	Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, ОГЭ, ЕГЭ)	Все учащиеся преодолели минимальный порог, освоили базовый уровень	100% - 3 б. на год
		Выше 80 баллов ЕГЭ, «5» на ОГЭ, высокий уровень ИКР	по 5 баллов за каждого учащегося на ЕГЭ 2 Б за «5» на ОГЭ 2б за ККР выше района и края
		От 73-80 баллов ЕГЭ, «4» на ОГЭ, повышенный уровень ИКР	по 2 балла за каждого учащегося
	Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	Количество участников конкурсов - не менее 60% (от общего числа обучающихся)	10 б
		Количество участников олимпиад - не менее 50% (от общего числа обучающихся)	10 б
	Результативность участия обучающихся во внеучебной деятельности по предмету (в	Организация и проведение ВсОШ по предмету (школьного уровня)	1 б. за час

		олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и иных мероприятиях, проводимых в рамках внеучебной деятельности)	Проверка олимпиадных работ	До 30
			ВсОШ: Всероссийский уровень	победитель - 30 б. призер - 25 б. участие 3 – 5б.
			ВсОШ: Краевой уровень	победитель = 20 б. призер = 15 б. участие 3 – 5б.
			ВсОШ: Районный уровень	победитель = 10 б. призер 7 б. участие 3 – 5б.
			ВсОШ: Школьный уровень	победитель - 2 б. призер - 1б. участие 3 – 5б.
	2.2. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Участие в исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и школьного уровня Результативность исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях различного уровня	при статусе докладчика: краевой районный школьный	40 б 15 б 10 б
	2.3. Организация внеурочной деятельности			
			Внеурочная деятельность по предмету(дистанционные олимпиады)	Участие 3б за предмет – 100%; 2б – 50%; 1б – 10%.
			Организация консультаций	1 б. за занятие

			Разработка, проведение дистанционных уроков, занятий	1 б. за занятие
			Обучение в дистанционных интенсивных школах	1 б. за занятие
		Сопровождение детей с ОВЗ, организация коррекционных действий	Оформление документов на ПМПК	3 б.
			Организация учебных коррекционных занятий с детьми ОВЗ (сверх основной нагрузки)	1 б. за занятие
			Работа службы медиации (по факту)	1б за час работы
		Организация творческой образовательной среды для работы с одаренными детьми	Организация работы с одаренными детьми в школе (не менее 3 часов работы в неделю по плану)	1-20 б
			Участие педагога в организации и проведении интеллектуальных конкурсов на муниципальном уровне	1-10 б
			Сопровождение учащихся для участия в выездных школах, экскурсиях, образовательных программах, соревнованиях (за рабочий/выходной день)	в районных 5б край- 10б
	2.4. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта и мастерства (очно)	Презентация собственного педагогического опыта и мастерства	Участие в профессиональных конкурсах (всероссийский уровень) Региональный районный	Участие – 30=20=10 1 место – 75=55=25 2/3 место - 55=35=15
			Проведение семинара,	5/15 за каждый;

			выступление на конференции, круглом столе по предмету (районного/школьный уровень)	
			Мастер-классы (районного/красового уровень)	5/7 за каждый
			Открытые уроки, внеклассные мероприятия (школьный уровень)	5
			Открытые уроки, внеклассные мероприятия (районный уровень)	10
	2.5. Эффективный социальный опыт	Ведение баз автоматизированного сбора, обработки и хранения информации	Заполнение и обновление РБД, КИАСУО	50
			Заполнение и обновление БД, одарённых детей	10
			Сопровождение, наполнение школьного сайта	15
			Диагностика и мониторинг обученности и воспитанности учащихся (внешние экспертизы)	15
		Выполнение муниципального, административного задания	Выполнение муниципального или внепланового задания, не входящего в должностные обязанности учителя	15
		Участие в социально-значимых акциях и проектах	Разработка и осуществление социально-значимых акций или проектов на муниципальном уровне	15
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
	3.1. Высокий уровень	Освоение информационных	Использование при	5

педагогического мастерства при организации образовательного процесса	технологий и применение их в практике работы с детьми	организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций	
	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	Наличие программы	10
3.2. Деятельность учителя по обучению	Качество обучения по предмету за отчетный период (1 раз – в конце учебного года)	Математика, алгебра, геометрия, астрономия, иностранный язык, русский язык, физика, химия, начальные классы. Индивидуальная программа ВПР	80-100% – 15 б. 60-79% – 10 б. 40-59% – 7 б. 20-39% – 3 б. 8-19% – 1 б. 10 б 10 б
		Биология, география, история, литература, обществознание, информатика	80-100% – 10 б. 60-79% – 7 б. 40-59% – 5 б. 20-39% – 2 б.. 8-19% – 1 б.
		Черчение, экономика, НРК, МХК, ОБЖ,	90-100% – 4 б. 60-89% – 3 б. 40-59% – 1 б..
		Изобразительное искусство, искусство, музыка, технология, физическая культура	50-100% - 6 б. 28-49 % - 4 б. 10-27% - 1 б
		Первые классы (безотметочная форма оценивания – зачетная система)	100% - 5 б (в конце учебного года)
		Качество обучения по результатам ВПР, КДР, ПИЗЫ.	Математика, иностранный язык, русский язык, физика,

		химия, биология, география, история, обществознание, начальные классы.	80-99% – 100, 65-79% – 76.
	Качество по результатам административного контроля	Все учащиеся преодолели минимальный порог, освоили базовый уровень	100% - 3
		% учащихся, получивших оценку выше базового уровня	40-60% – 1
3.3. 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	10
	Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	10
	Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия	5 за каждого обучающегося

<u>Педагогические работники:</u> <u>педагог-психолог,</u> <u>социальный педагог</u>	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	Участие в работе медико-психолого- педагогического консилиума (МППК)	Работа МППК в соответствии с планом	20
		Проведение мероприятий для родителей воспитанников	Проведение одного мероприятия	10
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.1. 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	20
			Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20
	2.2. Работа с родителями	Взаимодействие с семьями и внешними службами	Посещение семей, состоящих на учете совместно с работниками ОП	1
			Эффективная работа со службами профилактики (опека, ЦСП семье и детям, КДН, ЦСР, ЦДО и др.)	5
			Трудоустройство подростков в свободное от обучения время. - формирование трудовых бригад, эко-патрулей и т.п. совместно с администрацией поселка	2
	Развитие социально-педагогической компетентности	Организация консультаций родителей, учителей,	социальной жизни ребенка и спятию	

		участником образовательного процесса	классных руководителей по решению проблем	коэффициент в межличностных отношениях.
			Проведение индивидуальных и групповых занятий	1
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года		До 20 один раз в год
		Охват обучающихся программами дополнительного образования. 100%		2 б
		Снижение количества обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете в ГППН и КДН		5 б
		Снижение количества учащихся, стоящих на внутришкольном учете.		3 б
Педагогические работники: воспитатель ГПД	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Отсутствие самовольных уходов воспитанников	100% посещаемость занятий	0	5
	1.2. Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками		0	2
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.1. Достижения воспитанников	Мониторинг обученности и воспитанности	100%	5 б
		Ведение портфолио	На 1 ученика	2б

	2.2. Организацию здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников	0	2
	2.3. Эффективность работы по созданию коллектива	Социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	Высокие показатели обучения воспитанников, отсутствие конфликтов	5
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
	3.1.	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	Наличие программы воспитания	2
<u>Педагог дополнительного образования, педагог-организатор</u>	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	10
	1.2. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	2
	1.3. Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	10

2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
2.1. Достижения воспитанников	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	3
		наличие договоров с учреждениями культуры и образования о совместной работе	
		- проведение совместных мероприятий (фоторепортажи, оформление альбомов)	5
		Реализация программы деятельности детской организации	
2.2. Социально-педагогическая деятельность	Развитие социально-педагогической компетентности участников образовательного процесса	не менее 10% родителей, привлечены к участию в школьных мероприятиях в школьных мероприятиях	1
		Организация родительского лектория по вопросам воспитания обучающихся	1
	Работа по профилактике вредных привычек, асоциального поведения	Вовлечение детей группы риска в общешкольные мероприятия	2
		Проведение мероприятий по формированию у учащихся ценностей ЗОЖ	1
3. Выплаты за качество выполняемых работ			
3.1. 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	До 20
3.2. Качество и		Высокий уровень	10

	общедоступность общего образования		проводимых мероприятий, в том числе совместных с УДОД	
			Охват обучающихся программами дополнительного образования.	2
			Организация отдыха детей в оздоровительном лагере на базе школы, района, области и т.д. социально незащищенных детей из категории «трудных» и опекаемых	5
			Снижение количества обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете в ПДН и КДН	5
			Снижение количества учащихся, стоящих на внутришкольном учете.	До 3 б.
<u>Библиотекарь</u>	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников к чтению	Количество воспитанников и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	30
	1.2. Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	20
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.1. Сохранность	Количество списываемой	Менее 20% фонда	30

	библиотечного фонда учреждения	литература библиотечного фонда		
	2.2. Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и воспитанников	Проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	20
		Проведение дней информирования	1 раз в четверть	20
	3. Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.1. Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
<u>Секретарь</u>	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	30
	1.2. Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	30
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.1. Осуществление юридических	Отсутствие конфликтов в учреждении	0	30

	консультаций для воспитанников и работников учреждения			
	3. Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.1.Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	30
<u>Шеф-повар, повар</u>	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1.Отсутствие или оперативное устранение предписаний, контролирующих или надзирающих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	0	40
			Устранение в срок	20
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.1.01.Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	Снижение количества заболевших воспитанников	Отсутствие вспышек заболеваний	20
	3. Выплаты за качество выполняемых работ			
3.1.Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	40	
<u>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания,</u>	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

<u>дворник, водитель, кухонный рабочий, мойщик посуды, подсобный рабочий, лаборант, гардеробщик, сторож.</u>				
	1.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	30
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	2.1. Участие в мероприятиях учреждения	Проведение праздников для воспитанников	Постоянно	30
	2.2. Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	30
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
	3.1. Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие	30
<u>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</u>	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы	Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей	20
		Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	20

	1.2. Взаимодействие с учреждениями и организациями	Разработка плана гражданской обороны учреждения	Наличие плана	30	
		Организация занятий по гражданской обороне	Проведение учений 2 раза в год	20	
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	2.1. Достижения обучающихся, воспитанников	Участие в красных, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Процент участвующих от общего числа обучающихся (воспитанников) не менее 20%		20
			Ведение портфолио обучающихся, воспитанников		30
Призовое место				20	
<u>Учитель-логопед, учитель-дефектолог</u>	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.1. Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения	Участие в работе	Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	10	
	1..2. Ведение и организация общественно полезного труда, производительного труда	Организация общественно полезного труда	6 часов в неделю	10	
			9 часов в неделю	20	
	1.3. Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения Сопровождение детей с ОВЗ, организация коррекционных действий	Проведение одного мероприятия	10	
			Оформление документов на ПМПК	5	
			Организация логопедических, психолого-	1	

			коррекционных занятий с детьми ОВЗ (сверх основной нагрузки)	
			Содержание, оснащение и оформление кабинета	5
			Участие в работе РМО педагогов-психологов, учителей-логопедов	3
			Участие в вебинарах, он-лайн-педагогических советах и пр.	1 за участие
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	2.1. Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка одного мероприятия	2
	2.2. Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Качество успеваемости обучающихся	50 - 65%	10
			65 - 80%	20
	2.3. Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	Процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся	50 - 65%	10
			65 - 80%	20
			Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних	0 - 10%
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
	3.1. Участие в разработке и реализации проектов.	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Наличие лицензированной программы	30
			Призовое место в конкурсе	15

	программ, связанных с образовательной деятельностью		проектов и программ	
			Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
			Диагностика и мониторинг учащихся (внешние экспертизы)	15
<u>Заведующий хозяйством</u>	1.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности. стандартам безопасности труда	100%	30
	2.1. Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	10
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.1. Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10
2.2. Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Своевременно, качественно	20	
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1. Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	20	
	Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	20	
	Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и	20	

		Безаварийной работе систем жизнеобеспечения	
	Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования	20
	Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)	100%	10

Приложение 5 к Положению
об оплате труда работников Муниципального
казенного общеобразовательного учреждения
Осиновская школа, подведомственного управлению
образования администрации Богучанского района

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ.

(Приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 988 "Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края")

N 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%
	преподавателям профессиональных образовательных учреждений	15%
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	профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, медицинского и фармацевтического персонала первого уровня: общеотраслевым профессиям рабочих первого и второго уровней и общеотраслевым должностям служащих первого, второго, третьего уровней за работу на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района	47,1%
2.5	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%
2.6	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений	60%
2.7	за работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей	60%
2.8	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
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 или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения 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
5	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевых государственных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте, а также педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными	

	возможностями здоровья, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы <*****>	
5.1	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе	5000 рублей
5.2	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах	10000 рублей

<*> 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 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 10.07.2015 N 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

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

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

<*****> Краевые выплаты воспитателям образовательных 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).

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

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

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

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

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

Приложение 6 к Положению
 об оплате труда работников Муниципального
 казенного общеобразовательного учреждения
 Осиновская школа, подведомственного управлению
 образования администрации Богучанского района

**РАЗМЕР
 ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ.**

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 ремонтom объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение 7 к Положению
 об оплате труда работников Муниципального казенного
 общеобразовательного учреждения Основная школа,
 подведомственного управлению образования администрации
 Богучанского района

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ,
 КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ
 ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

1. Общеобразовательные учреждения, подведомственные управлению образования администрации Богучанского района

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
<i>Руководитель учреждения</i>	<i>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	1.1. обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении	отсутствие предписаний надзорных органов	20%
			отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности согражданами учреждения	15%
		1.2. обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками	- проведение ремонтных работ; - своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону	5% 5%

		1.3. Эффективность финансово-экономической деятельности	Эффективное использование бюджетных средств	5%
		1.4. Организация подвоза учащихся к образовательной организации	осуществление подвоза в соответствии с требованиями	15%
		1.4. Информационная открытость организации	-своевременное обновление информации, размещаемой на сайте;	5%
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение развития учреждения			
		2.1. Результативное участие педагогов и руководителей в очных профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях (наличие призовых мест)	муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	5% 7% 10%
		2.2. Обязательное участие образовательной организации в проектах, в том числе в форме онлайн	муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	5% 10% 15%
		2.3. Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с адаптированной основной образовательной программой		5%
		2.4. Организация и проведение на базе образовательной организации районных семинаров, совещаний, конференций	1 мероприятие	10 %
		2.5. Наличие клубов, центров, объединений, занимающихся патриотическим воспитанием детей и молодежи, в том числе реализующих на базе ОУ программы ОУ ДОД.	наличие отсутствие	5% 0%
		2.6. Наличие в ОУ зарегистрированных в АИС «Навигатор» и реализуемых учреждением ДООП	Наличие хотя бы одной программы по направлению	5% за каждое направление,

		по 4 основным направлениям и в рамках деятельности ФСК.		максимально-25%
		2.7. Содействие в реализации в муниципалитете ДООП. обеспечивающих выполнение муниципальных целевых показателей по охвату детей ДО, в том числе с привлечением других учреждений.	Выполнение муниципальных целевых показателей на уровне ОУ (процент охвата)	10%
		2.8. Наличие ППЭ ГИА на базе образовательной организации	за каждый день экзамена	5%
		2.9. сетевое взаимодействие между образовательными организациями (при наличии договоров)	Наличие договоров	5%
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
		3.1. отсутствие выпускников 9,11 классов без аттестатов (по результатам учебного года)	-	10%
Выполнение функций контрактного управляющего		3.2.. Разработка плана-графика закупок; осуществление подготовки изменений для внесения в план-график.	Размещение в единой информационной системе (ЕИС) плана-графика и внесенных в него изменений.	7%
		3.3. Проверка государственных контрактов, договоров обслуживаемых учреждений; рассмотрение протокол разногласий (при необходимости); размещение проект контракта (контракт) в ЕИС и на электронной площадке;	Договоры заключены в соответствии с действующим законодательством (без замечаний)	7%
		3.4. Ведение претензионных переговоров с поставщиками	Составление претензий по неисполнению контракта	7%
		3.5. Привлечение дополнительных внебюджетных средств	до 10 тыс. рублей от 10-30 тыс. рублей свыше 30 тыс. рублей	5% 10% 15%
Эффективность управления коллективом		3.6. отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	-	5%

		3.7.отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	-	5%
		3.8.Отсутствие нарушений, выявленных при проведении внутреннего финансового контроля (для образовательных организаций, в которых осуществляется проверка)	-	5%
Заместитель руководителя	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	20%
			разработка и ежеквартальная актуализация планов мероприятий по устранению предписаний надзорных органов	10 %
			отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудниками учреждения	15%
		наличие локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5%
			отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития учреждения	2.1.Результативное участие педагогов в очных профессиональных конкурсах, грантах, проектах,	муниципальный уровень краевой уровень	5% 7%

		научно-практических конференциях (наличие призовых мест)	федеральный уровень	10%
		2.2. участие образовательной организации в проектах	муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	5% 7% 10%
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
Результативность деятельности учреждения		освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	Свыше 70% 50 - 69 % 30- 49%	10% 7% 5%
		реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность, не менее 25%	15%
		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	10%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ
 УЧРЕЖДЕНИЙ.**

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1	<p><i>сложность, напряженность и особый режим работы:</i></p> <p>наличие филиалов:</p> <p>до 3 (включительно)</p> <p>свыше 3</p> <p>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</p> <p>за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по сопровождению деятельности министерства образования Красноярского края</p>	<p></p> <p>30%</p> <p>60%</p> <p>60%</p> <p>60%</p>
	за работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей	60%
2	<p>опыт работы в занимаемой должности <***></p> <p>от 1 года до 5 лет <***></p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***></p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***></p> <p>от 5 года до 10 лет <***></p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***></p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***></p>	<p></p> <p>5%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>15%</p> <p>25%</p> <p>30%</p> <p>25%</p>

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 учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение 9 к Положению
 об оплате труда работников Муниципального
 казенного общеобразовательного учреждения
 Осиновская школа, подведомственного управлению
 образования администрации Богучанского района

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ И ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ

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	20%
		федеральные	10%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	20%
		федеральные	10%
		межрегиональные	5%
		региональные	3%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	5%
Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Организация принята надзорными органами	Без замечаний	10%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

**Приложение 10 к Положению
об оплате труда работников Муниципального
казенного общеобразовательного учреждения
Осиновская школа, подведомственного управлению
образования администрации Богучанского района**

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций и их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организаций (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей)

(Постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 N 648-п (ред. от 22.09.2020) "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края")

N п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников (исходя из максимальных действующих размеров по оценке за 2016 год), раз		
		руководитель учреждения	заместители руководителя	главный бухгалтер
1	2	3	4	5
2	Общеобразовательные учреждения	3,3	3,1	2,8

**Порядок
исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной
платы работников основного персонала для определения размера должностного
оклада руководителя муниципальной организации**

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной организации (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной организации.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной организации рассчитывается по формуле:

$$ДО_{ср} = \frac{\text{SUM (ДО)}}{n}$$

где: ДО_{ср} - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием образовательной организации;

n - штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной организации подлежит пересмотру в случае:

-изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала образовательной организации более чем на 15 процентов;

-увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Приложение 12 к Положению
об оплате труда работников Муниципального
казенного общеобразовательного учреждения
Осиновская школа, подведомственного управлению
образования администрации Богучанского района

Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности (образование)

1	Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждения	Должности, профессии работников учреждения
1.1.	Общеобразовательная организация	учитель
1.2.	Организация дополнительного образования	Педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, педагог-организатор, концертмейстер

Выписка
из протокола № 3
Собрания трудового коллектива

Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Осиновская школа

« 30 » ноября 2022 г.

п. Осиновый Мыс

Для ведения собрания избраны:

Председатель - Тамагашев М.П. – Председатель профсоюзного комитета школы

Секретарь - Рукосуева С.А. – учитель музыки

На собрании присутствовало 29 человека.

Повестка дня:

Ознакомление, обсуждение и принятие изменений в оплате труда и компенсациях Коллективного договора учреждения МКОУ Осиновская школа

СЛУШАЛИ:

По данному вопросу выступила председатель профсоюзного комитета МКОУ Осиновская школа Тамагашев М.П.:



1. Огласил изменения в оплате труда, гарантиях и компенсациях, охране труда
2. Состоялось обсуждение изменений.

Вопрос был поставлен на голосование

Проголосовали: За –29 человека Против -0 Воздержались -0

РЕШИЛИ:

Принять и утвердить изменения в Коллективный договор на 2021-2023 г. Приложение к выписке из протокола Собрания трудового коллектива: оплата труда, гарантии и компенсации, охрана труда и здоровья

Председатель		М.П.Тамагашев
Секретарь		С. А. Рукосуева

Изменения (дополнения) вносимые в коллективный договор в соответствии с действующим законодательством, на основании ст. 44 ТК РФ, протокола собрания трудового коллектива № 3 от 30.11.2022 г. МКОУ Осиновская школа

Раздел № VII «Гарантии и компенсации» дополнить пунктами следующего содержания:

пункт 7.7 - Работодатель ходатайствует перед управлением образования администрации Богучанского района о выплате подъемного пособия молодым специалистам в соответствии с Порядком выплаты единовременного подъемного пособия молодым специалистам, работающим в образовательных организациях, расположенных на территории муниципального образования Богучанский район;

пункт 7.8 - Работодатель своевременно предоставляет в управление образования администрации Богучанского района пакет документов для оформления компенсации за найм жилья в соответствии с действующим Порядком возмещения расходов стоимости найма (поднайма) жилых помещений работникам бюджетной сферы Богучанского района;

пункт 7.9 - Работодатель предоставляет два оплачиваемых выходных дня работникам, проходящим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19). По заявлению работника, данные два дня могут быть присоединены к очередному ежегодному отпуску. (На основании решения Российской трёхсторонней комиссии по урегулированию социально трудовых отношений от 29.10.2021 г.)

Раздел № VIII. «Охрана труда и здоровья»:

8.1. Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8.2. Работодатель с участием первичной профсоюзной организации в установленном законодательством РФ порядке обеспечивает разработку и совершенствование основополагающей нормативной правовой базы по организации работы по охране труда, в том числе правил и инструкций по охране труда.

8.3. Работодатель осуществляет проведение ежегодного мониторинга по несчастным случаям в образовательной организации, анализ и обобщение полученных результатов; проводит учет и анализ причин производственного травматизма при реализации образовательной деятельности за истекший год.

8.3.1. Информировать Профсоюз не позднее 5 февраля года, следующего за отчетным, о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев; финансировании образовательной организации денежными средствами на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты.

8.3.2. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательной организации и охрану труда и здоровья работников.

8.3.3. Включает представителей Профсоюза в состав комиссии по проверкам готовности организации к началу учебного года.

8.4. Работодатель в соответствии со ст. 217 ТК РФ:

8.4.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда (далее по тексту СУОТ); Положение о системе управления охраной труда Приказ № 26од-1 от 02.03.2022г, Отчет о проведении оценки условий труда от 24.08.2020 г. (Приказ Минтруда

России от 29.10.2021 N 776н "Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда" (Зарегистрировано в Минюсте России 14.12.2021 N 66318)

8.4.2. Приобретает за счет средств организации и обеспечивает выдачу работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, средств индивидуальной защиты и смывающих средств (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. №290н; Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н; Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №1122н от 17декабря 2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств»);

8.4.3. Организует проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке;

8.4.4. Обеспечивает за счет средств организации обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические медицинские осмотры (обследования) работников и обязательные психиатрические освидетельствования работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования), если в результате проведения предварительного или периодического медицинского осмотра это было рекомендовано, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

8.4.5. Вводит должность специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

8.4.6. Проводит инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию работников в установленном законодательством порядке.

8.4.7. Организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве.

8.4.8. Обеспечивает недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

8.4.9. Соблюдает установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

8.4.10. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом, создает для него условия труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечением охраны труда.

8.4.11. Приостанавливает при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работу, а также эксплуатацию оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

8.4.12. Предусматривает участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в образовательной организации при осуществлении образовательной деятельности;

8.4.13. Проводит расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микротравм (микротравм);

8.4.14. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностным лицам уполномоченных органов в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

8.4.15. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний";

8.4.16. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) (Приказ Минтруда России от 14.07.2021 № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами») на предупредительные меры производственного травматизма, в том числе на:

- проведение специальной оценки условий труда (далее по тексту СОУТ);
- приобретение СИЗ;
- обучение по охране труда;
- проведение обязательных медицинских осмотров.

8.5. Первичная профсоюзная организация:

8.5.1. Координирует работу по организации профсоюзного контроля условий труда работников образования, определяет основные направления деятельности уполномоченных (доверенных) по охране труда, обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета, способствует формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда, оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

8.5.2. Обеспечивает контроль за соблюдением законодательных нормативных актов, Федерального закона № 426-ФЗ при проведении специальной оценки условий труда, предоставлении гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда.

8.5.3. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда при проведении периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений образовательной организации. Принимает участие в работе по проверкам готовности к началу учебного года.

8.5.4. Участвует в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками при проведении образовательной деятельности.

8.5.6. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля и надзора по вопросам охраны труда.

8.5.7. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками образовательных организаций.

8.6. Стороны совместно:

8.6.1. Содействуют выполнению представлений и требований технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям по устранению нарушений требований охраны труда, выявленных в ходе проверок.

8.6.2. Осуществляют профсоюзный контроль соблюдения работодателем законодательства о труде и охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательной организации.

8.6.3. Рассматривают на совместных совещаниях вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма в организации.

Администрация
Богучанского района Красноярского края
Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
Осиновская школа
663457 пос. Осиновый Мыс ул. Советская 48; тел. 89504052020

ПРИКАЗ

от 30.11. 2022 г.

№ 119 / 3

О внесении изменений в коллективный договор МКОУ Осиновская школа на 2021-2023 гг

В целях приведения коллективного договора образовательного учреждения в соответствие с действующим законодательством, на основании ст. 44 ТК РФ, протокола собрания трудового коллектива № 3 от 30.11. 2022г. МКОУ Осиновская школа,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в коллективный договор МКОУ Осиновская школа, утвержденный на 2021-2023 года следующие изменения:

1.1. Раздел № VII «Гарантии и компенсации» дополнить пунктами следующего содержания:

« - Работодатель ходатайствует перед управлением образования администрации Богучанского района о выплате подъемного пособия молодым специалистам в соответствии с Порядком выплаты единовременного подъемного пособия молодым специалистам, работающим в образовательных организациях, расположенных на территории муниципального образования Богучанский район.

–Работодатель своевременно предоставляет в управление образования администрации Богучанского района пакет документов для оформления компенсации за найм жилья в соответствии с действующим Порядком возмещения расходов стоимости найма (поднайма) жилых помещений работникам бюджетной сферы Богучанского района.

–Работодатель предоставляет два оплачиваемых выходных дня работникам, проходящим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19). По заявлению работника, данные два дня могут быть присоединены к очередному ежегодному отпуску»

1.2. «Положение об оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Осиновская школа» являющиеся приложением № 2 к коллективному договору на 2021-2023 гг.. принять в новой редакции согласно приложению 1 к приказу.

1.3 В разделе VIII «Охрана труда и здоровья» изложить в новой редакции в пункте 8.2 приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.12.2012 г. 3580н «об использовании возврата части страховых взносов на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма» считать утратившим силу в связи с изданием Приказа Минтруда России от 14.07.2021 N 467н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами" (Зарегистрировано в Минюсте России 08.09.2021 N 64932).

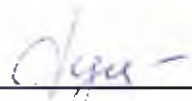
1.4 В пункте 8.19 раздела VIII Приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011г. «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда») считать утратившим силу в связи с изданием Приказа Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры".

2. Тархановой Вере Сергеевне в течение семи дней со дня подписания, направить на уведомительную регистрацию вносимые изменения в коллективный договор МКОУ Осиновская школа в орган по труду: управление экономики и планирования администрации Богучанского района,

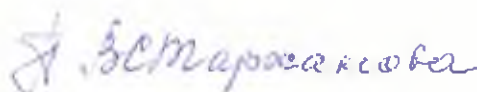
3. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

4. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Руководитель
образовательного учреждения:


/О.Н.Рукосуева/

С приказом ознакомлен:



1.4 В пункте 8.19 раздела VIII Приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011г. «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда») считать утратившим силу в связи с изданием Приказа Минтруда России № 988н. Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры".

1.5 По решению Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021 г. «о дополнительных оплачиваемых днях» п.8.19.1


1.6 Изменения в Коллективном договоре на 2021-2023гг. работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Осиновская школа» в части раздела VIII «Охрана труда и здоровья» принять в новой редакции, согласно приложению 2.

2. Тархановой Вере Сергеевне в течение семи дней со дня подписания, направить на уведомительную регистрацию вносимые изменения в коллективный договор МКОУ Осиновская школа в орган по труду: управление экономики и планирования администрации Богучанского района.

3. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

4. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Руководитель
образовательного учреждения:

 /О.Н.Рукосуева/

С приказом ознакомлен:



Пронумеровано, прошито и скреплено печатью на
64 (шестидесятичетырех) листах
Директор школы: _____ (Л.Н. Рукосуева)

