

Председатель профкома МБОУ  
«1-Имангуловская НОШ»  
Абуш Абушамина В.В.  
«20» 10 2022 г

Директор МБОУ  
«1-Имангуловская НОШ»  
Байзакова Д.Р.  
«20» 10 2022 г



**Коллективный договор  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«1-Имангуловская начальная  
общеобразовательная школа»  
на 2022-2025 годы**

## Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (В дальнейшем «Договор»), является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в МБОУ «1-ИмангуловскаяНОШ» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами договора являются:

- Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей Абушахминой В.В. председателя профсоюзного комитета профсоюзной организации работников МБОУ «1-ИмангуловскаяНОШ».

-Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Байзаковой Д.Р.– директора МБОУ «1-Имангуловская НОШ»

1.2. Предмет договора:

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенными сторонами.

### Раздел II. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Днями выплаты заработной платы в МБОУ «1-Имангуловская НОШ» являются:

- областной бюджет) – 1 числа заработная плата, аванс 15 числа.

-местный бюджет) 5 числа заработная плата, аванс 20 числа.

Индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами).

2.1.4. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК РФ).

2.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.6. Систему оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

2.1.7. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий коллективных договоров по вине работодателя или учредителя работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса, заработная плата указанных работников работодателями сохраняется в полном размере. Право указанных работников на выплату им заработной платы закрепляется в коллективных договорах.

При определении условий оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работодатели руководствуются:

- статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса;

- статьей 10 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

Работодатели в целях обеспечения прав работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- устанавливают конкретные размеры повышения оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, установленном Трудовым кодексом, либо коллективным договором, трудовым договором.

- устанавливают размеры и (или) условия повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда. Переработка рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

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

При работе в производствах (выполнении работ) с вредными и/или опасными условиями труда оплату труда работников производить по повышенным тарифным ставкам (окладам).

2.1.8. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.)

2.1.9. Устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за срочность выполняемой работы, за классность.

2.1.10. Выплачивать работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

2.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам спецоценки рабочих мест.

2.3. Гарантии и компенсации.

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета).

2.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

2.3.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, могут устанавливаться в следующих размерах: 2 месяца (указать продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях и размер сохраняемого заработка).

2.3.6. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном по сравнению с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, если работник отработал в организации не менее 10 лет.

**Раздел III. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.**

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации информацию о возможном массовом увольнении.

В соответствии со статьей 82 ТК РФ критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Согласно Отраслевому соглашению массовым увольнением считается увольнение из организации по инициативе работодателя 50 и более человек в течение 30 календарных дней, 200 и более человек в течение 60 календарных дней, 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета организации.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.

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

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);
- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает прием новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие с установленным законодательством в размере среднего месячного заработка.

3.8. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

#### **Раздел IV. Рабочее время и время отдыха.**

4.1 Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом типа организации, режима деятельности организации, должности работника, условий труда, других факторов и закрепляется в трудовых договорах, коллективных договорах, локальных нормативных актах организаций, в том числе с учетом результатов специальной оценки условий труда. Продолжительность рабочего времени педагогических работников

устанавливается на основании Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 13.05.2019 № 234 "О внесении изменения в приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. В организации может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

4.3. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. (Перечень указанных работ прилагается к Коллективному договору.)

4.4. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам до 1 часа.

4.5. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. (Перечень таких работ, а также мест для отдыха и приема пищи прилагается к Коллективному договору.)

4.6. Предоставление работодателем ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков (далее – отпуска) работником осуществляется в соответствии с графиком отпусков, сформированным работодателем с учетом необходимости обеспечения работы организации в штатном режиме по согласованию с выборным профсоюзным органом образовательной организации и утвержденным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. Изменение графика отпусков может осуществляться работодателем с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

По заявлению работника отпуск (часть отпуска) может быть перенесен на другой срок согласно статье 124 Трудового кодекса.

4.7. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.8. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

## **Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА.**

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

5.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере исходя из финансирования (не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг)).

5.1.3. Провести спец.оценку условий рабочих мест по условиям труда не реже 1 раза в 5 лет

5.1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах по результатам специальной оценки труда, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

5.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.6. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.1.8. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.9. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 1. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спец.обувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

5.1.10. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей ;

5.1.11. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) в случаях:

- гибели работника;
- получения работником инвалидности.

5.1.12. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения действующих норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

5.1.13. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета в количестве 3 человека.

## **Раздел VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ.**

6.1. При наличии у работодателя жилого фонда в соответствии с действующими правилами учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставлении жилых помещений, устанавливается очередность на получение жилой площади и распределять жилые помещения в соответствии с Положением о порядке улучшения жилищных условий работников организации.

6.2. Улучшать жилищные условия работников организации в соответствии с Положением об обеспечении работников организации жильем и предоставлении работникам за счет средств организации заемных денежных средств и субсидий для приобретения или строительства жилья.

6.3. Предоставлять по заявлениям работников дополнительные отпуска по семейным обстоятельствам с сохранением средней заработной платы в связи с:

- бракосочетание самого работника, детей работника - 3 рабочих дня;
- смерть детей, супруга, родителей – 3 рабочих дня;
- в День знаний (1 сентября) работникам, имеющим детей 1-4 класса -1 день.

6.4. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон, в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи компенсации предусмотренные законодательством.

6.5. Выделять средства на приобретение путевок для организации отдыха работников и их детей в возрасте до 15 лет включительно.

## **Раздел VII. Гарантии деятельности профсоюзной организации.**

Работодатель обязуется:

7.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному комитету оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (указать номер комнаты), а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного комитета согласно прилагаемому перечню.

7.2. Перечислять профсоюзной организации денежные средства в размере (не менее 0,1 процента от фонда заработной платы) на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

7.3. Перечислять на счет профсоюзной организации ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы.

7.4. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

7.5. Предоставлять профсоюзному комитету возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации и выделять для этой цели помещение

## **Раздел VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения (либо в порядке, который устанавливается коллективным договором).

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Работодатель обязуется ежегодно информировать профсоюзный комитет о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

8.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года (не более трех лет) и вступает в силу со дня подписания его сторонами (либо со дня, установленного Договором).

Примечание: При согласии Сторон и Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов – за счёт организации).

**Примерный перечень приложений к Коллективному договору**

1. Норма бесплатной выдачи спецодежды работникам МБОУ (приложение 1).
2. План мероприятий по охране труда (приложение 2).
3. Смета расходования средств на охрану труда (приложение № 3).
4. Положение об оплате труда работников МБОУ «1-Имангуловская НОШ» (приложение № 4).

**Нормы бесплатной выдачи работникам спецодежды**

Профессия	Количество	Средства индивидуальной защиты	Срок использования
Уборщик служебных помещений	1	Халат цветной Калоши Перчатки резиновые	12 месяцев 12 месяцев
Повар	1	Халат белый Фартук белый Колпак белый	12 месяцев 12 месяцев 4 месяца
Дворник	1	Костюм хлопчатобумажный Халат чёрный Рукавицы	12 месяцев 12 месяцев 2 месяца
Оператор	1	Костюм хлопчатобумажный	24 месяца

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

<b>№</b>	<b>Содержание работы</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>
<b>1. Организационные мероприятия</b>			
1.1.	Проведение специальной оценки условий труда на рабочем месте в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда	(1 раз в пять лет) по утвержденному графику проведения	Администрация, профком
1.1.1.	Заключение договора с независимой организацией, проводящей оценку условий труда	По графику	Администрация, профком
1.1.2.	Обеспечение в ОУ нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	В течение года	Администрация
1.1.3.	Организация комиссии по проведению специальной оценки условий труда	1 раз в пять лет) по утвержденному графику проведения	Администрация, Профком
1.1.4.	Утверждение перечня рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда	1 раз в пять лет) по утвержденному графику проведения	Администрация, профком
1.2.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год	Администрация
1.3.	Разработка и утверждение программы вводного инструктажа на рабочем месте	Систематически	Администрация, профком
<b>1. Технические мероприятия</b>			
2.1.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током	В течение года	Директор
2.2.	Проверка имеющихся отопительных и вентиляционных систем в помещении.	Июнь – сентябрь	Директор
2.3.	Ремонт (при необходимости) осветительной арматуры с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах	В течение года	Директор
2.4.	Косметический ремонт здания, помещений с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил	В течение года	Директор

<b>3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>			
3.1.	Систематические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения	1 раз в год	Администрация, Профком
3.3.	Создание мест организованного отдыха	В течение года	Профком
<b>4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>			
4.1.	Выдача спецодежды и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными постановлениями Минтруда России в 1997 – 2001 году	В течение года	Директор
4.2.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	В течение года	Директор
<b>5. Мероприятия по пожарной безопасности</b>			
5.1.	Разработка и утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с новыми требованиями законодательства	В течение года	Администрация, профком
5.2.	Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа	В течение года	Директор
5.3.	Обеспечение журналом учета первичных средств пожаротушения	В течение года	Директор
5.5.	Обеспечение первичными средствами пожаротушения	1 раз в 5 лет	Директор
5.6.	Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели и другого хлама	В течение года	Директор

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
МБОУ «ИмангуловскаяНОШ»  
Байзакова Д.Р.  
" 20 " 10 2023

СМЕТА РАСХОДОВ

НА МЕРОПРИЯТИЯ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

- Расходы по оплате учреждениям здравоохранения услуг, оказываемых работникам, в т.ч. проведение предварительных и периодических медицинских осмотров- 40т.р.
- 2.Расходы на приобретение спецодежды, спецобуви и других сиз – 30т.руб.
3. Расходы по СОУТ рабочих мест по условиям оценки труда (по мере необходимости) – 30т.р.
- Итого: 100т.р.(Сто тысяч рублей)

**Положение  
об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «1-Имангуловская начальная общеобразовательная школа»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «1-Имангуловская начальная общеобразовательная школа» МБОУ «1-Имангуловская НОШ» (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлениями Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 г. №420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и областных государственных учреждений Оренбургской области», от 03.07.2013 № 571-пп «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Оренбургской области на 2013-2018 годы», Приказом Министерства образования Оренбургской области от 01.03.2016 г. № 01-21/406 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных учреждений, подведомственных министерству образования Оренбургской области», приказа Управления образования, опеки и попечительства МО Октябрьский район от 24.06.2016г № 154 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Октябрьский район, подведомственных Управлению образования, опеки и попечительства муниципального образования Октябрьский район Оренбургской области».

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При утверждении положения об оплате труда работников учреждения учитывается мнение профсоюзного комитета школы.

1.3. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников МБОУ «1-Имангуловская НОШ» и включает в себя:

- размеры должностных окладов работников МБОУ «1-Имангуловская НОШ» по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ);
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера с перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования) критерии их установления;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера с перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования) критерии их установления;

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения и не могут быть установлены ниже предусмотренных настоящим положением.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.6. Системы оплаты труда работников МБОУ «1-Имангуловская НОШ» устанавливаются с учетом систем нормирования труда, определенных работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. В зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором

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

1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.10. Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт» или дополнительное соглашение к трудовому договору (эффективный контракт)), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидии из областного, местного бюджетов, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящий доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждения определяются в установленном законодательством порядке в пределах средств, предусмотренных решением

Совета депутатов муниципального образования Октябрьский район о бюджете на очередной финансовый год.

Индексация заработной платы производится в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

1.12. Доля должностных окладов (ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников учреждения (без учета выплат за работу в особых климатических условиях(районный коэффициент) должна составлять не менее 50 процентов.

1.13. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.14. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения в порядке, утвержденном Управлением образования, опеки и попечительства администрации муниципального образования Октябрьский район (далее - Учредитель), и включает в себя все должности учреждения на начало финансового года.

1.15. В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по учреждению по согласованию с Учредителем могут вноситься изменения.

1.16. Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель образовательного учреждения.

1.17. В случае уникальности (типа, профиля) муниципального образовательного учреждения руководитель учреждения по согласованию с Учредителем вправе устанавливать размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом мнения представительского органа работников.

1.18. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ «1-Имангуловская НОШ» за счет всех источников финансирования.

1.19. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.20. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения Плана финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания учреждения, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителям и специалистам за показатели качества и результативности, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективным договором, соглашением и локальным нормативным актам.

1.21. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в

заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

1.22. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется исходя из фактически невыплаченных в срок сумм.

## II. Порядок и условия оплаты труда работников учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников

2.1. Размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

### Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп «Должностей педагогических работников» по типу (профилю) учреждений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
<b>ПКГ «Должностей педагогических работников»</b>		
Общеобразовательные учреждения		
1 уровень	Старший вожатый	6700
2 уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог	7100
3 уровень	Воспитатель	7500
4 уровень	Учитель;	10000

Норма часов (ставка) для учителей устанавливается: – 18 часов.

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

2.2. Положением об оплате труда работников МБОУ «1-Имангуловская НОШ» предусмотрено установление педагогическим работникам выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за квалификационную категорию;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия.

2.2.1 Стимулирующие выплаты за выслугу лет педагогическим работникам учреждения устанавливаются в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы. Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет педагогическим работникам:

высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы		среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы	
- более 20 лет	15 %	- более 20 лет	10 %
- от 10 до 20 лет	10 %	- от 10 до 20 лет	7 %
- от 0 до 10 лет	5 %	- от 0 до 10 лет	3 %

2.2.2. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию.

Размеры выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории	при наличии первой квалификационной категории
25 %	15 %

2.2.3. Дополнительно, по решению руководителя учреждения, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за государственные награды «Отличник Просвещения», «Почетная грамота Министерства образования и науки РФ», «Почетный работник общего образования» - 10%, за звание «Заслуженный учитель» - 20%.

При наличии у работника двух и более оснований (наличие награды и звания) повышение ставок заработной платы (должностных окладов) производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15 %.

2.6. С учетом условий труда педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VI, VII соответственно положения.

### **III. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности служащих**

3.1 Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление работникам учреждения, занимающим должности служащих, выплаты стимулирующего характера за выслугу лет.

3.2.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
5 %	10 %

3.3. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. Решение о введении выплат стимулирующего характера к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15 %.

3.6. Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего учебного года.

3.7. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.8. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются прочие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VII, VIII соответственно положения.

#### **IV. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих**

4.1. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих" и 14.03.2008 N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии".

Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп профессий рабочих

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
<b>Общеобразовательные учреждения</b>			
ПКГ "Общетраслевые профессии рабочих первого уровня"			
1 уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; оператор (всех наименований); сторож; уборщик служебных помещений; рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования; повар; помощник повара и другие должности		3700,0

4.2. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.3. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного

трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15 %.

4.6. Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего учебного года.

4.7. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.8. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VI, VII соответственно положения.

#### **У. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения**

5.1. Наличие высшего образования является необходимым условием приема на должность руководителя в общеобразовательное учреждение.

5.2. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 N 420-п "О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области", постановлением Правительства Оренбургской области от 03.07.2013 N 571-пп "Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Оренбургской области на 2013 - 2018 годы".

5.3. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.4. Должностной оклад руководителя учреждения определяется эффективным трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

5.4.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается ежегодно один раз в год на 1 января текущего года по итогам работы за предыдущий период. При расчете учитывается средняя заработная плата всех работников учреждения, кроме заработной платы руководителя этого учреждения, его заместителей и внешних совместителей.

5.4.2. В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате руководителя и работников учреждения устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, в кратности от 1 до 5.

5.5. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

5.6. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Оренбургской области.

5.7. Приказом Учредителя руководителю учреждения предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия.

5.7.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в

данной должности в учреждениях соответствующего профиля.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет	при выслуге лет от 3 лет до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
10 %	20 %	30 %

5.7.2. Размеры выплат стимулирующего характера за наличие звания по профилю образовательной организации:

За звание "Заслуженный учитель"	Награды "Отличник Просвещения", «Почетный работник общего образования»; «Почетная грамота Министерства образования и науки РФ»
20 %	10 %

При наличии у работника двух и более оснований (наличие награды и звания) повышение ставок заработной платы (должностных окладов) производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

5.8. Дополнительно приказом Учредителя руководителю учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (коэффициенты по группе оплаты труда и эффективности деятельности учреждения, за специфику и условия работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие) в пределах субсидии из областного бюджета, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

## **VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

6.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

6.2. Доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются в процентах или в абсолютной величине.

Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются:

Содержание	Размер выплаты, %	Примечание
1. За проверку тетрадей		
Учитель начальных классов	10% от ставки	
Учитель иностранного языка	10% от пед.нагрузки	

Учителям 1 - 4 классов, ведущим индивидуальные занятия на дому, дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится.

Оплата за проверку тетрадей в общеобразовательных учреждениях (классах) с числом учащихся менее 15 человек, производится в размере 50% соответствующих доплат (данный порядок применяется также при делении классов на подгруппы).

6.2.1. Компенсационные выплаты устанавливаются за работу в общеобразовательном учреждении, расположенном в сельской местности - 5% (руководитель, педагогические работники, )

6.2.3. Компенсационные выплаты обслуживающему и техническому персоналу устанавливаются:

6.2.4. за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

- оператор газовой котельной  
- повар, помощник повара, рабочий по текущему ремонту, уборщик служебных помещений - 10%;

6.2.5. за работу в ночное время - не ниже 35% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) (сторож);

6.2.6. женщинам, работающим в сельской местности, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд - должностной оклад увеличивается на 30).

6.3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу по соответствующим ПКГ.

6.4. Доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам учреждения, как привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.5. Согласно ст.152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере от оклада по квалификационной группе. Расчет сверхурочных часов осуществляется по схеме: количество сверхурочных часов = общее количество отработанных за учетный период часов – норма рабочего времени сотрудника за учетный период – количество часов, отработанных в выходные – количество часов, отработанных в праздники не по графику или после того, как была выполнено норма рабочего времени.

6.6. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - по соглашению сторон трудового договора устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьями 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.7. Все доплаты компенсационного характера производятся в процентном отношении от базовой ставки и в сумме не образуют нового оклада.

6.8. Размер доплаты работникам может ограничиваться размером оклада временно отсутствующего работника.

6.9. К заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 15%.

## **VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

7.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

7.2. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

7.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами и трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения.

Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

7.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения

показателей и критериев эффективности труда.

7.5. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных и срочных работ, мероприятий.

7.6. Размер стимулирующей выплаты определяется как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере по приказу руководителя учреждения.

7.7. Для педагогических работников общеобразовательного учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

Заведование учебными кабинетами (лабораториями)			
2. Работа библиотеки			
	от 200 до 800 экз.учебников	3% от ставки	
	от 801 до 2000 экз.учебников	8% от ставки	

7.8. За классное руководство в образовательном учреждении в соответствии со следующими критериями при достижении установленной наполняемости классов:

№ п/п	Условия выплаты денежного вознаграждения за классное руководство	Размер в месяц
	1-4 классы	15% от ставки

Оплата за классное руководство и проверку тетрадей в общеобразовательных учреждениях (классах) с числом учащихся менее 14 человек, производится в размере 50% соответствующих доплат, при объединении двух начальных классов в один класс-комплект производится доплата за классное руководство в размере 11,25%;

7.9. Молодым специалистам впервые принятым в год окончания ими обучения на работу по специальности в образовательное учреждение, и окончившим государственные учреждения высшего профессионального образования, к должностному окладу применяется повышающий коэффициент в размере – 0,30, а для среднего профессионального образования – 0,20. Данный коэффициент применяется в течение трех лет со дня окончания учебного заведения.

При наличии у сотрудника двух оснований по коэффициенту наград (Кн) повышение должностного оклада производится по одному из оснований, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

7.10. Решением руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента от оклада (Опкг). Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах до 3,0. Сумма доплаты не образует нового оклада

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего учебного года.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

### **УШ. Заключительные положения.**

8.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с начальником УОО и П и включает в себя все должности, профессии рабочих

данного учреждения в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих и должностей служащих.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

8.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из предельного объема ассигнований, утвержденных главным распорядителем средств местного бюджета.

8.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, персонального повышающего коэффициента, уменьшить, либо отменить их, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Пронумеровано, прошнуровано и  
скреплено печатью на 23

листах

*Д.Р. Байзакова*  
Директор  
МБОУ «1-Имангуловская НОШ»  
Д.Р. Байзакова





**МИНИСТЕРСТВО  
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ  
НАСЕЛЕНИЯ  
ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ**

ул. Пушкинская, 14, г. Оренбург, 460000  
тел. (3532) 77-00-48, факс (3532) 77-76-12  
E-mail: mtzn56@mail.orb.ru

Директору  
МБОУ «1-Имангуловская НОШ»

Байзаковой Д.Р.

04.01.2023 № 14/3

**УВЕДОМЛЕНИЕ**  
о регистрации коллективного договора

Министерство труда и занятости населения Оренбургской области сообщает, что коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «1-Имангуловская начальная общеобразовательная школа» (МБОУ «1-Имангуловская НОШ») на 2022 – 2025 гг. зарегистрирован 04.01.2023

Регистрационный номер 00400001/2343.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Приложение: регистрационная карта коллективного договора на 1 л. в 2 экз.

Заместитель министра

О.А.Мамедова



Уварова Екатерина Валерьевна  
8 (35330) 23-8-81

Приложение к уведомлению о регистрации коллективного договора от 04.01.2023

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

МБОУ «1-Имангуловская начальная общеобразовательная школа»

Регистрационный номер коллективного договора	00400001/2343	Численность работников, охваченных коллективным договором (чел.)	8	Номер регистрационного дела	369	Наименование субъекта Российской Федерации	Оренбургская область	Наименование города (района)	Октябрьский район	Наименование вида экономической деятельности	85.12	Организационно-правовая форма организации	учреждение	Наименование вида собственности	муниципальная				
Дата заключения коллективного договора	20.10.2022	Дата начала действия коллективного договора	03.10.2022	Дата окончания действия коллективного договора	02.10.2025	Срок действия коллективного договора три года													
Стороны коллективного договора, представители																			
От работников	Председатель профкома Абулхамма В.В.					От работодателей					Директор Байзакова Д.Р.								
Рабочее время																			
Пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени																			
Оплата труда																			
Тарифная сетка		Минимальная тарифная ставка (оклад)		Порядок индексации		Набавки к тарифным ставкам		Доплаты к тарифным ставкам											
предусмотрено		предусмотрено		предусмотрено		предусмотрено		предусмотрено											
Отпуска																			
На работах с вредными или опасными условиями труда				предусмотрено				Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска				На работах с ненормированным рабочим днем				В случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников и другие			
предусмотрено				предусмотрено				предусмотрено				предусмотрено				предусмотрено			
Занятость																			
Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников				предусмотрено				Доплаты к выходному пособию				Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников				предусмотрено			
предусмотрено				предусмотрено				предусмотрено				предусмотрено				предусмотрено			
Охрана труда																			
Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации				Предусмотрено				Пособия по инвалидности, увечью на производстве				Материальная помощь, другие виды пособий				предусмотрено			
предусмотрено				предусмотрено				предусмотрено				предусмотрено				предусмотрено			
Другие мероприятия																			
Директор ГКУ «ЦЗН Октябрьского р-на»																			

*Абулхамма*

Е.В.Умарова