

Первичная профсоюзная организация  
МАОУ СОШ № 9  
Общероссийского Профсоюза образования

Муниципальное автономное  
общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 9



**Председатель** \_\_\_\_\_ Н.Г. Козлова  
(подпись) (Ф.И.О.)  
«29» июня 2023 г.  
М.П.



**Директор** \_\_\_\_\_ Е.Г. Соколова  
(подпись) (Ф.И.О.)  
«29» июня 2023 г.  
М.П.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 - 2026 г. г.

**Муниципального автономного общеобразовательного  
учреждения средней общеобразовательной школы № 9**

Принят на собрании работников МАОУ СОШ № 9,  
протокол № 16 от «29» июня 2023 года

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
ГКУ «Нижнетагильский ЦЗ»

« 06 » \_\_\_\_\_ 04 20 23 г.

Запись за № \_\_\_\_\_ 14-к

## Раздел 1. Общие положения

**1.1.** Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательном учреждении, заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

**1.2.** Сторонами настоящего коллективного договора являются:

**Работодатель** *Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 9* в лице его представителя – директора *Соколовой Елены Григорьевны* (далее – Работодатель);

**Работники** образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация *Общероссийского Профсоюза образования* в лице председателя первичной профсоюзной организации *Козловой Натальи Геннадьевны*, (далее – первичная профсоюзная организация).

**1.3.** Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашения между администрацией муниципального образования город Нижний Тагил, Управлением образования муниципального образования город Нижний Тагил и Нижнетагильской городской организацией Общероссийского Профсоюза образования, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

**1.4.** Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательной учреждения.

**1.5.** Коллективный договор заключен на срок три года (*2023-2026 года*), вступает в силу с момента его подписания, и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

**1.6.** В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

**1.7.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

**1.8. Работодатель обязуется:**

**1.8.1.** Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

**1.8.2.** Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

**1.9. Стороны договорились:**

**1.9.1.** В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

**1.9.2.** Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

## **Раздел 2. Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.**

### **2.1. Работодатель обязуется:**

**2.1.1.** Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

**2.1.2.** Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

**2.1.3.** Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

**2.1.4.** Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

**2.1.5.** Устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601.

Объём педагогической работы или учебной (преподавательской) работы сверх, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

**2.1.6.** Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении (*п. 4.1.1. Соглашения между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 г.г.*)

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

**2.1.7.** Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

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

**2.1.9.** Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только с учетом мнения профсоюзного комитета (по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном в Приложении № 1).

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

**2.1.10.** В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

**2.1.11.** Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы (за счет средств от приносящей доход деятельности).

**2.1.12.** Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

**2.1.13.** Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также возможность опережающей переподготовки высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

**2.1.14.** Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с Ежегодным планом-графиком повышения квалификации по установленной форме (Приложение № 2), предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

**2.1.15.** В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

**2.1.16.** В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

**2.1.17.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

**2.1.18.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

**2.1.19.** Предоставлять за счёт внебюджетных источников в соответствии с Порядком распределения средств от приносящей доход деятельности также гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению работодателя.

**2.1.20.** Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день. В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, иных общешкольных мероприятий в соответствии с Планом работы.

## **2.2. Стороны договорились:**

**2.2.1.** Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

**2.2.2.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ, имеют также

- лица предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

**2.2.3.** Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

**2.2.4.** Организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 5 лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

**2.2.5.** Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении работников профсоюзными наградами в порядке, определенном правилами внутреннего трудового распорядка.

### **2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

**2.3.1.** Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные права и интересы работников, а также осуществлять контроль за соблюдением указанных прав.

**2.3.2.** Сохранять работника – члена Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации, на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

### **2.4. Работники обязуются:**

**2.4.1.** Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

**2.4.2.** Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

## **Раздел 3. Рабочее время и время отдыха**

### **3.1. Работодатель обязуется:**

**3.1.1.** Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 3).

**3.1.2.** Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников:

- в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю

(Приложение № 4);

- педагогических работников - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

**3.1.3.** Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 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».

**3.1.4.** При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 2 часов.



**3.1.5.** При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Привлекать педагогических работников к дежурству по образовательному учреждению в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

**3.1.6.** В обязательном порядке устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**3.1.7.** Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ), кроме случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ.

**3.1.8.** Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

**3.1.9.** Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

**3.1.10.** В период осенних, зимних, весенних и летних каникул привлекать педагогических работников к выполнению педагогической (в том числе методической и организационной) работы, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени.

**3.1.11.** Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

**3.1.12.** При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Предоставить право на отпуск в удобное для работника время в следующих случаях и следующим категориям работников:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- работнику - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (ст. 123 ТК РФ);
- работникам, пострадавшим в результате радиационных аварий или катастроф;
- супругам военнослужащих (отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих) (Федеральный закон № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- лицам, отнесенным к категории ветеранов (Федеральный закон № 5-ФЗ «О ветеранах»);
- работникам, награжденным нагрудным знаком "Почетный донор России" (Федеральный закон от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);
- работникам, удостоенным высшего звания или награжденным государственным орденами высшей степени (Герои СССР, Герои России, кавалеры Ордена Славы трех степеней, Герои Труда, Герои социалистического труда);
- работникам, которые ранее были отозваны из отпуска, в части неиспользованной в связи с этим части отпуска (ст. 125 ТК РФ);
- работникам в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);
- лицам, работающим по совместительству (отпуск предоставляются одновременно с отпуском по основной работе) (ст. 286 ТК РФ);
- одному из работающих родителей для сопровождения ребенка до 18 лет, поступающего на обучение по программам среднего профессионального образования или высшего образования в учреждения, расположенные в другой местности (ст. 322 ТК РФ).

**3.1.13.** Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст.136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных, по письменному заявлению работника переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

**3.1.14.** Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ) (Приложение № 5).

**3.1.15.** Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда (Приложение № 6) по результатам специальной оценки условий труда.

**3.1.16.** Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок предоставления которого определяется Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и Положением о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (Приложение № 7).

**3.1.17.** Устанавливать рабочее время, время отдыха и оплату труда для женщин, работающих в сельской местности, с учётом установленных для них постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-I «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»:

сокращенной 36-часовой рабочей недели, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы по желанию работника.

## **3.2. Стороны договорились:**

**3.2.1.** Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 3);

- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ) (Приложение № 8);

- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

**3.2.2.** Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ст. 128 ТК РФ, а также в следующих случаях, установленных настоящим коллективным договором:

- в случае рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- председателю профкома – 3 календарных дней;

- при отсутствии в течении календарного года дней нетрудоспособности – 3 дней;

- в связи с особой юбилейной даты работника (50 лет и 55 лет) - 1 дней;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;

- при уходе за больным родственником – от 3 дней до 2 недель;

- работникам, дети которых идут в первый класс – 1 день «1 сентября» или очередной отпуск.

- работникам, имеющим детей-инвалидов, - до 14 календарных дней в году.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

(отпуска с сохранением заработной платы могут устанавливаться за счёт внебюджетных средств).

**3.2.3.** Для педагогических и иных работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, для которых перерыв для приема пищи не устанавливается, обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно. Прием пищи осуществляется в школьной столовой.

## **Раздел 4. Оплата и нормирование труда**

### **4.1. Стороны договорились:**

**4.1.1.** Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

Положение об оплате труда (Приложение № 9), которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее также следующие разделы:

- раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;

- раздел о выплатах стимулирующего характера;

- раздел об оказании материальной помощи работникам образовательной организации.

Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности (Приложение № 10).



Положение о комиссии по стимулированию работников образовательной организации (Приложение № 11).

Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников образовательной организации на учебный год (Приложение № 12).

В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки, установлению классного руководства, входит представитель выборного профсоюзного органа. В целях объективного рассмотрения вопросов, исключения конфликта интересов, в состав указанных комиссий не включается руководитель организации и главный бухгалтер.

**4.1.2.** Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

**4.1.3.** Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет по согласованию с выборным профсоюзным органом размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Примерным положением, утвержденным постановлением Главы города Нижний Тагил.

Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, используются в качестве ориентиров для установления в образовательном учреждении конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы не подлежат включению в положение об оплате труда работников.

**4.1.4.** Повышать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

**4.1.5.** Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

**4.1.6.** Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда за счет бюджетных средств, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

**4.1.7.** При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

Совершенствование системы оплаты труда работников осуществляется путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районного коэффициента), с тем, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы работников направлялось не менее 70 % фонда оплаты труда (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**4.1.8.** Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

**4.1.9.** В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

**4.1.10.** В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника.

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

**4.1.11.** За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, сохраняется заработная плата в полном размере.

**4.1.12.** Устанавливать доплату педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки согласно Положению об оплате труда работников.

Указанные доплаты осуществлять в пределах утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда.

**4.1.13.** При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области).

**4.1.14.** Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

**4.1.15.** За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата в размере не менее 100 рублей в расчете на одного обучающегося. Конкретный размер и условия доплат педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливаются настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами.

- из областного бюджета в размере 3000 рублей;

- за счет иного межбюджетного трансферта из федерального бюджета, предоставляемого областному бюджету, в размере и порядке, установленных нормативным правовым актом федерального исполнительного органа государственной власти Российской Федерации; Конкретный размер и условия доплат педагогическим работникам за выполнение

функций классного руководителя устанавливаются настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами.

Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическому работнику за классное руководство (далее – денежное вознаграждение), устанавливаемое в соответствии с решением федеральных органов государственной власти и финансируемое за счет средств федерального бюджета, выплачивается в порядке и в размерах, установленных органами государственной власти. При этом, ранее установленная за счет фонда оплаты труда доплата не может быть отменена, а её размер не может быть снижен.

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за каждый класс (класс–комплект) независимо от количества обучающихся.

Одному педагогическому работнику может выплачиваться не более двух денежных вознаграждений в случае выполнения классного руководства в двух или более классах (классах–комплектах).

При осуществлении педагогическими работниками классного руководства в классах:

- возложение на педагогического работника функции классного руководства происходит при распределении учебной нагрузки на новый учебный год (тарификации);

- доплата за классное руководство и ежемесячное денежное вознаграждение выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени;

- в течение учебного года и в каникулярный период недопустимо изменение размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- при тарификации на следующий учебный год соблюдается преемственность осуществления классного руководства в классах;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, происходит одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником осуществляется с установлением ему всех соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- длительное отсутствие – это невозможность выполнения работником возложенных на него функций по причине болезни или иным обстоятельствам в течение 3 дней;

- ежемесячное вознаграждение за классное руководство, установленное за счет средств федерального бюджета (5 000 рублей), учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка;

- при исчислении среднего заработка для оплаты оплачиваемых отпусков в связи с обучением, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя, данная сумма выплачивается, в том числе, за счет областного бюджета в пределах установленного фонда оплаты труда;

- выплаты за классное руководство могут быть отменены за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине соответствующих функций в порядке ст. 74 Трудового кодекса РФ.

Образовательная организация принимает Положение о классном руководстве по согласованию с профсоюзным комитетом.

**4.1.16.** В лагере с дневным пребыванием детей, создаваемом на базе образовательной организации в качестве временного структурного подразделения, в каникулярное время может реализовываться внеурочная деятельность обучающихся в рамках федеральных

государственных образовательных стандартов и дополнительные общеобразовательные программы.

В случае если учителю при этом поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должности «воспитатель», с ним заключается дополнительное соглашение, в котором определяется срок и объем дополнительно выполняемой работы, а также размер дополнительной оплаты за увеличение объема работ из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании.

**4.1.17.** Рекомендовать работникам – членам Профсоюза при формировании электронного портфолио для аттестации на квалификационную категорию указывать дату своего вступления в Профсоюз.

#### **4.2. Работодатель обязуется:**

**4.2.1.** Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

**4.2.2.** Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 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».

**4.2.3.** Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом педагогическим работникам объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Учебную нагрузку, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

**4.2.4.** Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом. Распределение учебной нагрузки производить в соответствии с Положением о распределении учебной нагрузки (Приложение № 12).

**4.2.5.** Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с профсоюзным комитетом и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

**4.2.6.** Завершать установление учебной нагрузки, ознакомление с ее объемом работников под роспись, до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников об уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

**4.2.7.** При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Не уменьшать объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

**4.2.8.** При возложении на учителей, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в их учебную нагрузку на общих основаниях.

**4.2.9.** Выплачивать учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года в соответствии с п. 2.4. приложения № 2 к Приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 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»:

1) заработную плату за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

2) заработную плату в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

3) заработную плату, установленную до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

**4.2.10.** Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

**4.2.11.** Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим учителям (преподавателям) на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

**4.2.12.** Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

**4.2.13.** Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П районный коэффициент к заработной плате не включается в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 № 40-П, дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке

совмещения профессий (должностей), не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

**4.2.14.** Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 7 и 22 числа.

Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц в случае, если в настоящем коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчетным.

**4.2.15.** При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель в соответствии со ст. 236 ТК РФ, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

**4.2.16.** В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

**4.2.17.** После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности сохранять педагогическому работнику повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;

в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения;

В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников в период действия на территории Свердловской



области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения действия квалификационной категории.

Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик бывшего СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет с момента их присвоения.

Педагогическим работникам - гражданам Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории бывших республик СССР, предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

**4.2.18.** В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности согласно перечню должностей (Приложение № 13).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно указанному перечню должностей.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в должности (должностях) с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория (как по основному месту работы, так и по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по каждой педагогической должности согласно Приложению № 13.

Педагогическим работникам по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» производится повышение окладов за квалификационную категорию (при её наличии), присвоенную этим педагогическим работникам по другим педагогическим должностям.

**4.2.19.** Устанавливать выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), повышенные на 20 процентов оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Устанавливать данное повышение при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3-5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства на педагогическую деятельность в организацию, осуществляющую образовательную деятельность в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с настоящим пунктом в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем 1 настоящего пункта.

**4.2.20.** Устанавливать работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, доплату к окладу из средств, заложенных на оплату труда в стоимость путёвки в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области и нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

**4.2.21.** Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, в том числе работу в детских оздоровительных лагерях, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ. Работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

**4.2.22.** Освобождать педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее – ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой регулируется нормативными правовыми актами Свердловской области.

**4.2.23.** Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

При занятии руководителем, его заместителями и главным бухгалтером педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

**4.2.24.** Педагогическим работникам, принимающим участие в муниципальном, региональном, федеральном этапах профессиональных конкурсов, на период подготовки к участию в конкурсных мероприятиях устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная выплата устанавливается в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

**4.3.** Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогически работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются в соответствии с Приложением № 9.

## **Раздел 5. Охрана труда и здоровья.**

### **5.1. Работодатель обязуется:**

**5.1.1.** Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в организации (ст. 212 ТК РФ).

**5.1.2.** Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, проводить работу по совершенствованию безопасного труда, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

**5.1.3.** Разработать перечень мероприятия для создания условий, отвечающих требованиям по безопасности труда и согласовать их проведение с первичной профсоюзной организацией. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственных должностных лиц определять в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 14).

**5.1.4.** Создать совместную комиссию по охране труда администрации и профсоюзной организации на паритетной основе (приказ Минздравсоцразвития от 24.06.2014 г. № 412н).

**5.1.5.** Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда, а также проведения административно-общественного контроля.

**5.1.6.** Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание организации и не менее 2 % от фонда оплаты труда в соответствии с Отраслевым соглашением.

**5.1.7.** Создать комиссию по обучению и проверке знаний по охране труда в количестве не менее трех человек из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе (Постановление Министерства труда РФ и Министерства образования РФ от 13.01.2003 г. № 1/29).

Проводить инструктаж по охране труда под роспись не реже 1 раза в 6 месяцев, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу.

Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда работников организации не реже 1 раза в 3 года (ст. 212 ТК РФ).

**5.1.8.** Обеспечивать работников правилами, инструкциями и другими необходимыми для безопасного выполнения должностных обязанностей нормативными и справочными материалами по охране труда.

**5.1.9.** Обеспечить в соответствии с законодательством проведение вакцинации работников согласно «Календарю профилактических прививок по эпидемическим показаниям» утвержденному приказом Министерства здравоохранения РФ от 21.03.2014 г. №125н.

В установленные сроки за счет средств работодателя обеспечить проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников (до 1 апреля 2021 года - в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 г. № 302н, с 1 апреля 2021 года - в соответствии с Приказом 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» и Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»).

Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных психиатрических освидетельствований определенной категории работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 28.04.1993 г. № 377, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

**5.1.10.** Предоставлять для прохождения диспансеризации работниками не менее 1 дня с сохранением за ними места работы и среднего заработка 1 раз в 3 года, а лицам, достигшим возраста 40 лет – предоставлять 1 день ежегодно;

Предоставить лицам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка с предоставлением работником справки от медицинской организации о прохождении им диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ);

**5.1.11.** Провести специальную оценку условий труда (далее – СОУТ) на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г. №426-ФЗ. Проводить СОУТ не реже одного раза в пять лет.

**5.1.12.** Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам СОУТ следующие компенсации:

- сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск в соответствии со статьями 92, 117 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей согласно Приложениям № 4 и 6;

- доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 15.

Устанавливать конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ), дополнительный отпуск - не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ), продолжительность рабочего времени - не более 36 часов рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) Положением об оплате труда по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

**5.1.13.** Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимую в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.

**5.1.14.** Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты - специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. №997н и приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010г. № 777н и согласно Приложению № 16.

Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя. Вести карточки бесплатной выдачи средств индивидуальной в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. № 290н.

**5.1.15.** Обеспечить приобретение и выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. №1122н согласно Приложению № 17.

**5.1.16.** Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ.

**5.1.17.** Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

**5.1.18.** На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять за работниками место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

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

**5.1.20.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда по должности и по видам выполняемых работ с учетом мнения Профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

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

**5.1.22.** Обеспечивать доступность представителям Профсоюзной организации (уполномоченному по ОТ) для осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашения по охране труда.

## **5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

**5.2.1.** Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия.

**5.2.2.** Осуществлять постоянный контроль соблюдения трудового законодательства по охране труда и обеспечения безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

**5.2.3.** Участвовать в организации обучения работников по охране труда.

**5.2.4.** Регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда, готовить соответствующие предложения по улучшению условий труда для должностных лиц, ответственных за охрану труда.

**5.2.5.** Участвовать в расследовании несчастных случаев.

**5.2.6.** Принимать участие в подготовке учреждения к новому учебному году и в работе в комиссии по приемке образовательного учреждения.

**5.2.7.** Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении дополнительных путёвок в санаторий – профилакторий «Юбилейный»

## **Раздел 6. Социальные гарантии.**

### **6.1. Стороны договорились:**

**6.1.1.** По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о выделении путёвок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

**6.1.2.** В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях (конкурсах) с сохранением среднего заработка.

**6.1.3.** При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

### **6.2. Работодатель обязуется:**

**6.2.1.** Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

Работник может проходить лечение в государственном автономном учреждении Свердловской области «Санаторий-профилакторий «Юбилейный» без прерывания трудовой деятельности, на основании соглашения с работодателем о временной дистанционной работе, организуя учебные занятия в дистанционном режиме, если это не приводит к нарушению образовательного процесса.

### **6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

**6.3.1.** Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения – членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, туристические поездки и т.д.).

**6.3.2.** Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

**6.3.3.** Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

**6.3.4.** Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

**6.3.5.** Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

**6.3.6.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

**6.3.7.** Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

**6.3.8.** Ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о предоставлении частичной компенсации стоимости путёвки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

## **Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.**

### **7.1. Работодатель обязуется:**



**7.1.1.** Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

В состав наблюдательного совета от работников включается представитель первичной профсоюзной организации (председатель первичной профсоюзной организации).

**7.1.2.** Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

**7.1.3.** Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

**7.1.4.** На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации (районной (городской) организации Профсоюза).

**7.1.5.** Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации бесплатно необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний, а также предоставлять транспортные средства, средства связи, электронную почту и оргтехнику: помещение кабинет №37, оргтехнику: компьютер, МФУ-устройство.

**7.1.6.** Предоставить право представителю профкома участвовать в совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к локальным нормативным документам.

**7.1.7.** Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом

**7.1.8.** Устанавливать доплаты в размере 30 процентов размера оклада (должностного оклада) работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, в размере 10 процентов размера оклада (должностного оклада) уполномоченному по охране труда за организацию работы в рамках общественно-государственного управления образовательной организацией.

**7.1.9.** Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

**7.1.10.** Размещать на сайте образовательной организации материалы первичной профсоюзной организации.

**7.1.11.** Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

**7.1.12.** Направлять денежные средства от приносящей доход деятельности на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для работников образовательной организации в размере 1000 рублей.

**7.1.13.** Предоставлять работникам – молодым специалистам - время для участия в мероприятиях, проводимых городской (районной) организацией Профсоюза и Советом

молодых педагогов ежемесячно 1 день (в день, установленный городским (районным) отраслевым соглашением). Устанавливать рабочее время работникам – молодым специалистам таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения занятий.

## **7.2. Стороны договорились:**

**7.2.1.** Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

**7.2.2.** Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставомщероссийского Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

**7.2.3.** Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), охраны труда, социальному страхованию и других.

**7.2.4.** Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашениями, и настоящим коллективным договором (*указать конкретные условия*).

**7.2.5.** Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениям и настоящему коллективному договору.

**7.2.6.** В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

### **7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

**7.3.1.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в образовательном учреждении.

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

**7.3.2.** Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

**7.3.3.** Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих организаций Профсоюза.

**7.3.4.** При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности представлять их интересы.

**7.3.5.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой консультационной, методической, информационной помощи в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

**7.3.6.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой помощи по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

**7.3.7.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании материальной помощи членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

**7.3.8.** Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

**7.3.9.** Доводить до сведения работников и работодателя отдельные нормы действующего трудового законодательства и законодательства по охране труда.

**7.3.10.** Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

**7.3.11.** Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

**7.3.12.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

## **Раздел 8. Разрешение трудовых споров.**

**8.1.** Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

**8.2.** Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

**8.3.** Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

### **Раздел 9. Заключительные положения.**

**9.1.** Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

**9.2.** Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

**9.3.** Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

**9.4.** Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

**9.5.** Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

## **Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя**

### **1. Общие положения**

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя устанавливает процедуру учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (далее соответственно - организация, Порядок).

Расторжение трудовых договоров с работниками, являющимися членами профсоюза, возможно только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при увольнении в связи с:

- 1) сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ);
- 2) несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ);
- 3) неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание аттестации (пункт 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ).

Во всех остальных случаях при увольнении работника, который является членом профсоюзного комитета работодатель не обязан запрашивать мотивированное мнение профсоюзной организации.

Процедура принятия решения о прекращении трудового договора с учетом мнения выборного профсоюзного органа закреплена в статье 373 Трудового кодекса РФ и состоит из трех этапов:

- рассмотрение проекта решения работодателя выборным органом первичной профсоюзной организации;
- проведение дополнительных консультаций при несовпадении позиций сторон;
- принятие решения работодателем.

На первом этапе работодатель направляет проект решения (приказа и обоснование к нему) о возможном расторжении трудового договора и обоснование необходимости его принятия выборному профсоюзному органу, который рассматривает представленный проект и вырабатывает по нему свое мнение.

При расторжении трудового договора по указанным основаниям работодатель направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа об увольнении, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Данные документы необходимы выборному профсоюзному органу для всестороннего рассмотрения и принятия обоснованного мотивированного решения.

Если трудовой договор прекращается по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (в связи с сокращением численности или штата работников), работодатель представляет (помимо проекта приказа об увольнении) следующие документы:

- обоснование необходимости проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников;

- штатное расписание, действующее на момент принятия решения о сокращении численности или штата работников;
- проект нового штатного расписания;
- копию письменного уведомления работника о предстоящем сокращении его должности;
- копию уведомления органов занятости;
- копию уведомления выборного органа первичной профсоюзной организации;
- доказательства того, что работнику разъяснялось его право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка;
- доказательства того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации;
- доказательства отсутствия у работника преимущественного права на оставление на работе согласно ст. 179 ТК РФ.

## **2. Расторжение трудового договора при сокращении численности или штата работников организации**

Процедура сокращения численности или штата работников:

1) работодатель сообщает в службу занятости о предстоящем сокращении:

- за 2 месяца - работодатель - организация;
- за 2 недели - работодатель - индивидуальный предприниматель;

2) работодатель выявляет лиц, которых запрещено увольнять в связи с сокращением численности или штата:

Запрещается увольнять в связи с сокращением численности или штата следующих работников:

- беременная женщина;
  - женщина, имеющая ребенка (детей) в возрасте до 3 лет;
  - одинокая мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);
  - работник, воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет) без матери;
  - работник (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
  - работник (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель) не состоит в трудовых отношениях;
- 3) работодатель определяет круг лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе.

Преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается следующим категориям работников:

- работникам, пострадавшим в результате радиационных катастроф;
- инвалидам;
- изобретателям;
- работникам, допущенным к государственной тайне;
- работникам, удостоенным высшего звания (награжденным государственными наградами высшей степени);
- работникам - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;



- инвалидам Великой Отечественной войны или инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

4) работодатель письменно и персонально уведомляет каждого работника, подлежащего увольнению в связи с сокращением, под роспись:

- не позднее чем за 2 месяца до увольнения - для работников, работающих у работодателя- организации;

- не позднее чем за 7 календарных дней - работника, принятого на сезонные работы;

- не позднее чем за 3 календарных дня - работника, заключившего трудовой договор сроком до 2 месяцев.

5) работодатель обязан письменно предложить работнику вакантную должность (при ее наличии), соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, или другую работу (в том числе нижеоплачиваемую);

6) при отказе работника от другой работы данный факт должен быть удостоверен работодателем письменно (проставлена отметка в уведомлении об отказе от другой работы или составлен акт об отказе работника проставить свою подпись в предложении другой работы);

7) при отсутствии у работодателя другой работы или отказе работника от предложенной работы по истечении срока предупреждения производится увольнение работника с выплатой выходного пособия:

- в размере среднего месячного заработка – работникам, работающим у работодателя - организации;

- в размере двухнедельного заработка - сезонным работникам.

Работник имеет право согласиться с предложением работодателя расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения о сокращении. В этом случае работодатель выплачивает работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленном пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

8) работодатель - организация обязан сохранить за работником средний заработок на период трудоустройства:

- не свыше 2 месяцев со дня увольнения.

9) при увольнении работодатель обязан:

- издать приказ о прекращении трудовых отношений;

- ознакомить работника с приказом под роспись (при отказе работника с ним ознакомиться - составить акт);

- внести в трудовую книжку запись об увольнении или внести соответствующую информацию об увольнении в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ);

- ознакомить работника с записями за период его работы у данного работодателя, подтвердив это подписью работника и подписью лица, уполномоченного на ведение трудовых книжек;

- в последний день работы произвести с работником полный расчет, выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск.

- в последний день работы выдать работнику трудовую книжку (при наличии) или предоставить сведения о трудовой деятельности (при ведении электронной трудовой книжки) (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы, и сведения по начисленным и уплаченным страховым взносам обязательного пенсионного страхования.

В случае несоблюдения установленной Трудовым кодексом РФ процедуры увольнения по данному основанию оно может быть признано незаконным.

### **3. Расторжение трудового договора при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации**

Это основание относится к увольнению по инициативе работодателя, следовательно, по нему нельзя уволить:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих ребенка в возрасте до 3 лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);
- других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;
- родителей (иных законных представителей ребенка), являющихся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Также невозможно увольнение по этому основанию работников, не имеющих необходимого производственного опыта из-за непродолжительности трудового стажа.

Увольнение по этому основанию возможно только по итогам проведения аттестации.

Несоответствие работника требованиям профессионального стандарта является разновидностью служебного (должностного) несоответствия, поэтому проведение аттестации и в этом случае является обязательным условием увольнения.

Порядок проведения аттестации некоторых категорий работников устанавливается нормативными правовыми актами. Для других работников, порядок проведения аттестации которых не установлен нормативными правовыми актами, он определяется локальным нормативным актом работодателя (например, положением), принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

Помимо утверждения документа, устанавливающего порядок проведения аттестации, работодатель определяет график проведения аттестации, перечень работников, подлежащих аттестации, состав аттестационной комиссии.

Если аттестационная комиссия проводит проверку на соответствие должности, она изучает должностной регламент или должностную инструкцию работника, если проверяется его соответствие выполняемой работе – тарификационные характеристики работы.

Основанием для расторжения трудового договора с работником в связи с его несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе является соответствующее заключение аттестационной комиссии.

При этом причиной увольнения по рассматриваемому основанию, в том числе если она послужила единственным поводом принятия соответствующего решения аттестационной комиссии, не может являться отсутствие у работника специального образования, если его наличие не является обязательным условием заключения трудового договора.

До расторжения трудового договора работодатель обязан предложить работнику, не соответствующему занимаемой должности, другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При этом работодатель должен предложить работнику как все вакантные должности или работу, соответствующую его квалификации, так и все вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу.

Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если перевести работника с его согласия на другую работу невозможно в силу отсутствия вакансий или отказа работника от предложений, работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор.

Оформление расторжения трудового договора с работником, не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе, производится в общем порядке.

До принятия решения о расторжении трудового договора по рассматриваемому основанию работодателю необходимо запросить:

- согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа, если работник является руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа профсоюзной организации;
- мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, если работник является членом профсоюза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа профсоюзной организации (при отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа).

В случае прекращения трудового договора в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (недостаточная квалификация работника, подтвержденная результатами аттестации) выборному профсоюзному органу представляются (помимо проекта приказа об увольнении):

- положение об аттестации;
- протоколы аттестации;
- документы, подтверждающие факт того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации, которые работник может занять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

При этом следует иметь в виду, что в соответствии со ст. 82 ТК в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель от выборного органа первичной профсоюзной организации.

#### **4. Расторжение трудового договора при неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание аттестации**

Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, согласно п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является основанием для расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя.

Поводом для увольнения может быть как неисполнение трудовых обязанностей работником, так и ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей.

Ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей включает нарушение работником:

- требований законодательства,
- по трудовому договору,
- правил внутреннего трудового распорядка и др. локальных нормативных актов,
- должностных инструкций,
- положений организации,
- приказов работодателя,
- технических правил и т.п.

К таким нарушениям, в том числе, относятся:

- а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

Если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу ч. 7 ст. 209 ТК РФ рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

- б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст. 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую

функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ).

При этом отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 74 ТК РФ;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

В случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей у работодателя должны быть доказательства факта ознакомления работника с соответствующими обязанностями.

Работник может быть уволен по указанному основанию при условии неоднократности (два и более раз) его привлечения к дисциплинарной ответственности.

Неоднократным будет привлечение к ответственности как в случае продолжения работником своего неправомерного поведения (например, при уклонении от прохождения медосмотра), так и в случае совершения нового нарушения, никак не связанного с первым (например, опоздания на работу).

Если работник первый раз нарушил трудовую дисциплину, то увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может быть признано незаконным.

Для увольнения по п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ работник должен иметь не снятое или не погашенное дисциплинарное взыскание (замечание, выговор).

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ч. 1 ст. 194 ТК РФ), поскольку взыскание погашается.

Работник должен быть привлечен к дисциплинарной ответственности в строгом соответствии с установленным законодательством порядком наложения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

У работодателя должны быть письменные доказательства совершения работником проступка (например, акт, докладная записка, служебная записка, в котором указаны Ф.И.О. работника, дата и время данного события, иные обстоятельства, подтверждающие неисполнение/ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей и имеющие отношение к фиксируемому событию).

До применения дисциплинарного взыскания у работника необходимо запросить письменные объяснения (ст. 193 ТК РФ).

У работодателя должны быть доказательства того, что объяснения у работника запрашивались.

На подготовку письменного объяснения по запросу работодателя работнику предоставляется срок не менее 2 рабочих дней.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Если работник отказался или уклонился от дачи объяснений по истечении 2 рабочих дней, работодатель вправе составить акт об отказе/уклонении работника от предоставления письменных объяснений. В этом случае дисциплинарное взыскание может быть наложено без наличия объяснений работника.

Применение дисциплинарного взыскания в виде увольнения в данном случае является правом работодателя. Для принятия решения о невозможности сохранения трудовых отношений с работником работодатель должен учесть все обстоятельства проступка и наличие уважительных причин.

Оформление расторжения трудового договора на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится в общем порядке приказом или распоряжением работодателя.

В приказе об увольнении должно быть указано конкретное нарушение трудовых обязанностей (проступок), которое послужило поводом для привлечения работника к мере дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то работодателем составляется соответствующий акт.

Работник вправе обжаловать в суд приказ/распоряжение, а также действия работодателя.

Когда трудовой договор расторгается по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК, работодатель обязан представить выборному органу первичной профсоюзной организации для подготовки мотивированного мнения следующие документы (помимо проекта приказа об увольнении):

- копии приказов о привлечении работника к дисциплинарной ответственности;
- документы, подтверждающие полномочия должностных лиц на получение объяснения от работника и на подписание приказов на привлечение к дисциплинарной ответственности;
- копии объяснений работника;
- копии актов об отказе дать объяснение;
- копии документов, фиксирующих факты совершения работником дисциплинарного проступка.

В течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов выборный орган первичной профсоюзной организации рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое письменное мотивированное мнение. При этом мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

Если профсоюзный орган не согласен с предполагаемым решением, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

Если в ходе таких консультаций согласие так и не было достигнуто, работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение по своему усмотрению.

Данное решение может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Учтено мнение выборного органа  
первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ № 9  
(протокол от 01.04.2021 № 44)

Приложение  
к Порядку учета мотивированного  
мнения выборного органа первичной  
профсоюзной организации при  
расторжении трудового договора по  
инициативе работодателя

**Обращение о даче мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ**

Дата и исходящий номер документа \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(наименование первичной профсоюзной организации)

**ОБРАЩЕНИЕ**

о даче мотивированного мнения выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ

\_\_\_\_\_  
(наименование организации)

направляет проект приказа о расторжении трудового договора с

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. работника полностью, должность)

\_\_\_\_\_(стр

\_\_\_\_\_  
уктурное подразделение или место работы увольняемого работника)

в соответствии с пунктом \_\_\_\_\_ (2, 3, 5) части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ и обоснование по нему с приложением следующих документов:

\_\_\_\_\_  
(перечисляются все документы, служащие основанием для правомерности издания приказа, распоряжения)

Прошу в течение семи рабочих дней направить в письменной форме мотивированное мнение по проекту данного акта (приказа, распоряжения).

Приложение: на \_\_\_\_\_ листах.

Работодатель (уполномоченный  
представитель работодателя) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

Приложение  
к Порядку учета мотивированного  
мнения выборного органа первичной  
профсоюзной организации при  
расторжении трудового договора по  
инициативе работодателя

**Мотивированное мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации  
при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии со  
статьей 373 Трудового кодекса РФ**

\_\_\_\_\_ (наименование первичной профсоюзной организации)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА  
заседания профсоюзного комитета  
о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем**

\_\_\_\_\_ (наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации полномочным составом на заседании «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_ рассмотрел обращение работодателя от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № по проекту

\_\_\_\_\_ (наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)

обоснование к нему и документы, подтверждающие законность его издания работодателем. На основании статей 371, 373 Трудового кодекса РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, условий коллективного договора при подготовке проекта

\_\_\_\_\_ (наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)

о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. работника полностью, должность, структурное подразделение  
или место работы увольняемого работника)

в соответствии с пунктом \_\_\_\_\_ (2, 3, 5) части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ утверждено следующее мотивированное мнение:

**МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ  
профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации по проекту**

\_\_\_\_\_ (наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)

Представленный работодателем проект \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя) о расторжении трудового  
договора с \_\_\_\_\_

(Ф.И.О. работника полностью, должность, структурное подразделение или место работы  
увольняемого работника)

в соответствии с пунктом \_\_\_\_ (2, 3, 5) части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ (указать)  
и приложенные к нему документы подтверждают (не подтверждают) правомерность его  
принятия.

Проект приказа (распоряжения) работодателя соответствует (не соответствует) требованиям,  
установленным статьями \_\_\_\_\_ Трудового кодекса РФ, статьями \_\_\_\_ иного федерального  
закона (содержащего нормы трудового права, регулирующих принятие данного проекта  
приказа (распоряжения) работодателя), статьями \_\_\_\_\_ законов субъекта РФ (содержащего  
нормы трудового права, регулирующих принятие данного проекта приказа (распоряжения)  
работодателя), пунктам (статьям) \_\_\_\_\_ соглашения, пунктам (статьям) \_\_\_\_\_  
коллективного договора, не нарушает условий трудового договора работника.

Проект приказа (распоряжения) работодателя учитывает (не учитывает) дополнительные  
обстоятельства, связанные с трудовой деятельностью работника, и не ухудшает (ухудшает)  
положение работника.

На основании изложенного считаем возможным (невозможным) принятие работодателем  
решения об издании приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с

---

(Ф.И.О. работника полностью, должность, структурное подразделение  
или место работы увольняемого работника)

в соответствии с пунктом \_\_\_\_ (2, 3, 5) части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ. (указать)

Председатель первичной  
профсоюзной организации \_\_\_\_\_  
(подпись) М.П. (Ф.И.О.)

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации от  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. получил (а)

---

(Ф.И.О. представителя работодателя)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_  
(подпись)



**ЕЖЕГОДНЫЙ ПЛАН-ГРАФИК**  
**повышения квалификации педагогических работников**  
**на 20\_\_ год**

<b>№</b>	<b>Фамилия, имя, отчество педагогического работника</b>	<b>Должность</b>	<b>Образование</b>	<b>Квалификационная категория</b>	<b>Год и месяц предыдущего повышения квалификации</b>	<b>Год и месяц повышения квалификации</b>
1	2	3	4	5	6	7

## Правила внутреннего трудового распорядка МАОУ СОШ № 9

### 1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) имеют целью регулирование трудовых отношений внутри Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательная школа № 9 (далее – Организация), укрепление трудовой дисциплины, улучшение организации труда, рациональное использование рабочего времени, обеспечение высокого качества услуг и работ, высокой производительности труда.

1.2. Настоящие Правила разработаны в соответствии с нормативными актами Российской Федерации, Свердловской области и города Нижнего Тагила, Уставом МАОУ СОШ № 9.

1.2. Работодателем работников Организации является Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 9 в лице его руководителя.

1.3. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех работающих в Организации, работники знакомятся с Правилами под роспись.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка должны соответствовать действующему трудовому законодательству.

### 2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Лица, желающие работать в Организации, подают на имя Руководителя Организации соответствующее заявление о приеме на работу и заключают с работодателем трудовой договор.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор может заключаться на неопределенный срок или на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.3. Работники Организации имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Прием на работу оформляется приказом Руководителя Организации, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ Руководителя Организации о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.6. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

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

2.7. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.8. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

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

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

### 3. Основные обязанности работников

### 3.1. Работники обязаны:

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 3) уважать честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений;
- 4) развивать у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у учащихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 6) учитывать особенности психофизического развития учащихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 7) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Учреждения;
- 10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 11) соблюдать Устав, правила внутреннего трудового распорядка.

### 3.2. Работникам запрещены следующие действия:

- 1) Сексуальные домогательства по отношению к работникам Организации;
- 2) Использование образовательной деятельности для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации;
- 3) Действия, комментарии или любое поведение на рабочем месте, которое может привести к созданию агрессивной обстановки;
- 4) Дискриминация и запугивание по признакам расы, цвета кожи, религии, пола, половой ориентации, возраста, инвалидности, стажа работы и любым другим признакам, не имеющим отношения к деловым интересам Организации;
- 5) Угрозы;
- 6) Грубость и насилие;
- 7) Ношение оружия любого типа;
- 8) Использование, распространение и продажа наркотиков, а также других влияющих на психику веществ, если только они не были использованы по прямому назначению врача. Работники, находящиеся под воздействием наркотических и психотропных веществ, а также алкоголя, не должны появляться в помещениях и на рабочем месте;
- 9) Интервью, касающиеся деятельности Организации, без разрешения работодателя;

- 10) Пользование расходными материалами Организации в личных целях, пользование средствами связи и информацией, полученной из баз данных, не в интересах Организации;
- 11) Нечестность при докладах другим организациям или посторонним фирмам;
- 12) Пренебрежительные замечания, клевета и ложь;
- 13) Взятничество;
- 14) Выступать от имени Организации без разрешения руководства или соответствующих полномочий;
- 15) В рабочее время проводить собрания, не касающиеся сферы деятельности Организации;
- 16) Педагогический работник организации не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

#### 4. Права работников

##### 4.1. Работники имеют право на:

- 1) творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
  - 2) выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
  - 3) участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
  - 4) осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций, конкурсах (соискании премий);
  - 5) проведение аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям один раз в пять лет;
  - 6) бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;
  - 7) бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
  - 8) участие в управлении Учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном настоящим Уставом;
  - 9) участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
  - 10) объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
  - 11) обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
  - 12) защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.
- ##### 4.2. Имеют социальные гарантии и трудовые права на:
- 1) дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

2) ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в зависимости от должности и (или) специальности, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

3) длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

4) досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

5) предоставление (при условии состояния на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях) вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

6) гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, при условии участия в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобождении от основной работы на период его проведения;

7) участвовать в управлении через общие собрания, вносить предложения по улучшению работы, а также по вопросам социально-культурного или бытового обслуживания;

8) на вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

9) объединяться в профессиональные союзы.

10) на отдых.

11) на возмещение вреда (ущерба).

12) на нормальные условия труда.

13) обращаться к руководству любого уровня по любому вопросу, включая такие вопросы, как нарушение закона или неэтичное поведение.

14) на отпуск без содержания по уважительным причинам.

15) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные действующим законодательством, а также дополнительные льготы, предоставляемые Учредителем и (или) Уполномоченным органом.

## 5. Права работодателя

### 5.1. Работодатель имеет право:

- Определять, корректировать трудовую функцию работника в соответствии с трудовым законодательством;

- Давать указания, обязательные для подчиненного работника, в пределах его трудовой функции.

- Оценивать работу подчиненных работников.

- Контролировать соблюдение законодательства, правил внутреннего трудового распорядка.

- Учитывать все случаи неисполнения работниками своих трудовых обязанностей, а также случаи проявления трудовой активности.

5.2. Кроме того, работодатель пользуется всеми правами, предусмотренными ст. 22 Трудового кодекса РФ:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

## 6. Обязанности работодателя

### 6.1. Работодатель обязан:

- Правильно организовать труд работников.
- Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.
- Создавать условия для роста показателей в работе.
- Обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины.
- Соблюдать законодательство о труде, охране труда, улучшать условия труда.
- Принимать меры по профилактике производственного травматизма.
- Поддерживать новаторов.
- Внимательно относиться к нуждам и запросам работников.

### 6.2. Кроме того, работодатель пользуется всеми обязанностями, предусмотренными ст. 22 Трудового Кодекса РФ:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;



- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## 7. Рабочее время и его использование

7.1. Рабочее время работников Организации определяется трудовым договором.

7.2. Нормальная продолжительность рабочего времени административно-управленческого, вспомогательного и административно-хозяйственного персонала не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

7.3. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки

соответствует количеству проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

7.4. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

7.5. Устанавливается следующий режим работы Организации:

Для педагогических работников устанавливается 6-дневная рабочая неделя (сокращенная – 36 часов в неделю), режим работы определяется в соответствии с тарификацией, штатным расписанием и расписанием уроков.

Начало уроков в 8.00.

Расписание звонков:

- 1 урок – 8.00. – 8.40. перемена 10 минут
- 2 урок – 8.50. – 9.30. перемена 15 минут
- 3 урок – 9.45. – 10.25. перемена 20 минут
- 4 урок – 10.45. – 11.25. перемена 20 минут
- 5 урок – 11.45. – 12.25. перемена 10 минут
- 6 урок – 12.35. – 13.15. перемена 10 минут
- 7 урок – 13.25. - 14.05. перемена 10 минут
- 8 урок - 14.15. - 14.55 перемена 10 минут
- 9 урок - 15.10. - 15.50 перемена 10 минут

Внеурочные занятия, другие мероприятия, проводимые в школе в соответствии с планом работы школы, определяются отдельным расписанием.

Для не педагогических работников Организации устанавливается 5 дневная рабочая неделя. Время начала и окончания работы:

- Понедельник - пятница - с 8-00 до 17.00, обед с 12.00- 13.00 часов.

Во время обеденного перерыва работники имеют право покидать помещение Организации.

7.6. Для некоторых категорий работников (сторожей, уборщиков служебных помещений) устанавливается сменный режим работы по скользящему графику. Для этих категорий работников осуществляется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов.

Время начала и окончания работы (смены) определяется графиками сменности, которые утверждаются в установленном порядке. Графики сменности составляются на каждый месяц, руководитель знакомит работников с графиками под роспись за 1 месяц до их введения в действие.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

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

Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца до их введения.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор расторгается.

7.8. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

7.9. Педагогическим работникам там, где это возможно, предусматривается один свободный от уроков день в неделю для методической работы, повышения квалификации, участия в школьных мероприятиях.

7.10. Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

7.11. Работодатель обязан организовать точный учет рабочего времени, отработанного каждым работником. Число отработанных работником часов (дней) ежедневно фиксируется в таблице учета рабочего времени, который ведется в каждом структурном подразделении лицами, назначенными ответственными за ведение таблицы приказом Руководителя Организации или лица, исполняющего его обязанности).

7.12. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

7.13. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

7.14. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков, график работы;
- отменять уроки или изменять их продолжительность, изменять продолжительность перемен;
- удалять обучающихся с занятий.

## 8. Время отдыха

8.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Перерывы в течение рабочего дня для приема пищи и отдыха устанавливаются индивидуально согласно графику работы и расписанию учебных занятий.

Нерабочими праздничными днями являются дни согласно статье 112 трудового кодекса РФ.

Выходным днем для педагогических работников, кроме работающих по графику, является воскресенье, для непедагогических работников, выходными днями являются суббота и воскресенье.

8.2. Для работающих по графику выходные дни определяются графиком сменности.

8.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.

8.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится только в порядке и в случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ.

8.5. Работникам предоставляется ежегодный основной отпуск в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ с сохранением места работы и среднего заработка.

Работникам ОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

8.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

8.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

## 9. Заработная плата

9.1. Заработная плата работникам Организации выплачивается два раза в месяц:

- аванс выплачивается 20 числа расчетного месяца;

- окончательный расчет за отработанный месяц производится 7 числа месяца, следующего за расчетным.

9.2. Место выплаты заработной платы определяется индивидуальными трудовыми договорами.

9.3. В день окончательного расчета за отработанный месяц работодатель обязан выдать работнику расчетный листок, содержащий сведения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях, произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

9.4. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

## 10. Поощрения за успехи в работе

10.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде применяются формы поощрения, предусмотренные Положением о материальном и моральном поощрении работников.

10.2. Поощрения объявляются в приказе работодателя.

10.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования работников.

## 11. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

11.1. Нарушение трудовой дисциплины (неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей без уважительной причины, не достижение запланированных результатов труда, превышение прав, причинившее ущерб другим гражданам, нарушение режима труда и отдыха, оговоренного Правилами внутреннего трудового распорядка) влечет за собой применение дисциплинарных взысканий или мер общественного воздействия.

11.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

11.3. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

11.4. Дисциплинарное взыскание может быть наложено только Руководителем Организации или лицом, исполняющим его обязанности.

11.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

11.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, но не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

11.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При применении взысканий должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

11.8. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

11.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель вправе снять взыскание досрочно.

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

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

Настоящие Правила размещаются в Организации на видном месте, а также на официальном сайте МАОУ СОШ № 9 в сети «Интернет».

Обсуждено педагогическим советом МАОУ СОШ № 9  
Протокол от 05.04.2021 № 2

Учтено мнение выборного органа  
первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ № 9  
(протокол от 01.04.2021 № 44)

**СПИСОК**  
**производств, профессий и должностей с вредными условиями труда,**  
**работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени**

По результатам проведения специальной оценки условий труда на момент заключения Коллективного договора в МАОУ СОШ № 9 не выявлены потенциально вредные и (или) опасные производственные факторы, дающие право на сокращенную продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ).

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей работников МАОУ СОШ № 9 с ненормированным рабочим днем,**  
**которым предусмотрено предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого**  
**отпуска**

№ п/п	Должность	Продолжительность отпуска, календарных дней
<b>Административно-управленческий персонал</b>		
1.	---	---
<b>Педагогический состав</b>		
2.	---	---
<b>Учебно-вспомогательный персонал</b>		
3.	---	---
<b>Младший обслуживающий персонал</b>		
4.	---	---

«Перечень должностей работников МАОУ СОШ № 9 с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников»:

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ).

По результатам проведения специальной оценки условий труда на момент заключения Коллективного договора в МАОУ СОШ № 9 не выявлены должности работников МАОУ СОШ № 9 с ненормированным рабочим днем, которым предусмотрено предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

**Перечень профессий и должностей работников,  
занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дающими право на  
ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск**

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ст.117 ТК РФ).

По результатам проведения специальной оценки условий труда на момент заключения Коллективного договора в МАОУ СОШ № 9 не выявлены потенциально вредные и (или) опасные производственные факторы, дающие право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.



**Положение  
о предоставлении педагогическим работникам организаций,  
осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска  
сроком до одного года**

1. Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года устанавливает правила и условия предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (далее соответственно - длительный отпуск, организация, Порядок).

2. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

3. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

4. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

4.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев.

4.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

4.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

5. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

6. Продолжительность длительного отпуска составляет один год и не подлежит разделению на части.

7. Продление длительного отпуска на основании листка нетрудоспособности не производится.

8. Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам без сохранения заработной платы.

9. Длительный отпуск присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

10. Педагогическим работникам, работающим по совместительству длительный отпуск не предоставляется.

11. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

Обсуждено педагогическим советом МАОУ СОШ № 9  
Протокол от 05.04.2021 № 6

Учтено мнение выборного органа  
первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ № 9  
(протокол от 01.04.2021 № 44)

**РЕЖИМ РАБОТЫ И ГРАФИК СМЕННОСТИ**  
**Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней**  
**общеобразовательной школы № 9**

1. Учебные занятия в школе начинаются в 8.00, продолжительность уроков – 40 минут, продолжительность перемен – 10-20 минут.
2. Учащиеся 1- 4 классов обучаются в режиме 5-ти дневной учебной недели, учащиеся 5-11 классов – в режиме 6-ти дневной учебной недели.
3. В режиме 40-часовой рабочей недели:
  - административно-управленческий персонал (заместители директора, заместитель директора по АХЧ);
  - служащие (секретарь, делопроизводитель, специалист по охране труда).
4. В режиме 36-часовой рабочей недели:
  - преподаватель-организатор ОБЖ;
  - социальный педагог;
  - педагог-библиотекарь;
  - педагог-организатор.
5. Начало работы учителя – за 20 минут до первого урока (по расписанию).
6. Начало работы кружков, факультативов и дополнительных занятий в соответствии с учебным расписанием.
7. Работа технического персонала осуществляется по специальному графику, составляемому ежегодно в соответствии с расписанием уроков и занятий, проводимых во внеурочное время.
8. Режим работы гардеробщика – с 7.30 до 17.00 (по графику)

СОГЛАСОВАНО

с профсоюзным комитетом первичной  
профсоюзной организации МАОУ СОШ № 9

Председатель

Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ Н.Г. Козлова

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

**График сменности сторожей МАОУ СОШ № 9**  
на \_\_\_\_\_ месяц 20\_\_ года

Ф.И.О., должность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	всего ночных	Праздн.	Всего
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
1.																			
2.																			

С графиком ознакомлен:

должность	дата	подпись	Расшифровка подписи

Приложение № 9  
к коллективному договору МАОУ  
СОШ № 9  
на 2023-2026 гг.

**Положение**  
**об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного**  
**учреждения средней общеобразовательной школы № 9**

**Статья 1. Общие положения**

1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении и подведомственных управлению образования Администрации города Нижний Тагил, утвержденным постановлением Администрации города Нижний Тагил от 20.01.2022 № 90-ПА, применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №9.

2. Понятия и термины, используемые в целях Положения:

учреждение – Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 9 (МАОУ СОШ № 9)

управление образования – управление образования Администрации города Нижний Тагил, главный распорядитель бюджетных средств, работодатель для директора учреждения, учредитель;

оклад (должностной оклад), ставка заработной платы – базовый оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**приносящая доход деятельность** – оказание платных образовательных (осуществление образовательной деятельности по заданиям и за счет средств физических и (или) юридических лиц по договорам об образовании, заключаемых при приеме на обучение) и иных услуг, иная приносящая доход деятельность, осуществляемая учреждением.

3. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

Система оплаты труда в учреждении устанавливается на основе Положения, коллективного договора, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения (при наличии).

Локальные нормативные акты, регламентирующие социально-трудовые отношения, принимаются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения (при наличии).

4. Фонд оплаты труда в учреждении формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (при наличии), и утверждается управлением образования на соответствующий финансовый год.

Управление образования определяет предельную долю расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда в объеме не более 40%.

5. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения по согласованию с управлением образования и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

6. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям учреждения, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников сельского хозяйства», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территории от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах»), Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, выпускаем Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России», Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденному постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37, и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей)

## **Статья 2. Условия определения оплаты труда**

1. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС);
- номенклатуры должностей;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов;
  - государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
  - профессиональных квалификационных групп;
  - перечня видов выплат компенсационного характера;
  - перечня видов выплат стимулирующего характера;
  - единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников учреждений, финансируемых из соответствующих бюджетов;
  - мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения (при наличии).

2. При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной

категории, наличие ученой степени, почетного звания);

- 2) продолжительность рабочего времени;
- 3) объемы работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным

регулированием оплаты труда.

3. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В соответствии с предусмотренными статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации государственными гарантиями по оплате труда заработная плата работника за месяц не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Свердловской области (МРОТ), при условии, что указанным работником полностью отработана за это период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

При несоответствии месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), установленному МРОТ, работнику ежемесячно производится доплата в размере, обеспечивающем доведение заработной платы работника за месяц до МРОТ.

В состав МРОТ не включаются районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

4. Изменение оплаты труда производится при:

1) присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

5. Если право на изменение размера оплаты труда в соответствии пунктом 4 статьи 2 Положения наступило в ежегодном или ином отпуске, во время болезни или в другой период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании этих периодов.

6. Директор учреждения при установлении заработной платы работникам:

1) обеспечивает проверку документов об образовании и стаже работы, других оснований, предусмотренных Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам;

2) ежегодно составляет и утверждает штатное расписание на работников учреждения, а также тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работникам учреждения;

4) несет ответственность за формирование заработной платы работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения в соответствии с источниками финансирования.

7. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с учреждением.

8. При осуществлении видов работ, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», работа в том же учреждении для педагогических, медицинских работников и работников культуры не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора.

9. Предоставление педагогической работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в учреждении, а также руководящим, педагогическим и иным работникам других организаций, осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является основным местом работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

### **Статья 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников учреждения**

1. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в статье 5 Положения;
- 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в статье 6 Положения.

2. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности работникам учреждения устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, порядок и условия осуществления которых, их размеры определяются локальным актом учреждения.

3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, установленных Примерным положением.

При отсутствии должностей в соответствующих профессиональных квалификационных группах применяются утвержденные по таким должностям профессиональные стандарты.

5. Приведенные в приложениях № 1-4 к Положению размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, установленные в нормативных правовых актах Правительства Свердловской области и Администрации города Нижний Тагил об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений в текущем году. При индексации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Учреждение имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.



Учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников, успешно прошедших аттестацию на квалификационную категорию или на соответствие занимаемой должности, повышаются в порядке и размерах, предусмотренных приложением № 1 к Положению.

Предусмотренные настоящим пунктом повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитываются при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

7. В случаях, когда работнику предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

8. Оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени. Расчет заработной платы ведется исходя из фактически отработанного работником в месяце времени. Если работник отработал меньшее количество часов, то сумма заработной платы рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада) и фактически отработанного времени.

9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также при работе на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного ими объема работ либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

10. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений, занимающих должности педагогических работников (далее – педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее – руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

11. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях № 1-2 Положению.

12. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

13. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя соответствующего структурного подразделения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с локальным актом учреждения, принятым директором учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной или иного представительного органа работников учреждения.

14. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам

работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

15. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей служащих установлены в приложении № 3 Положению.

16. Размеры окладов работников профессий рабочих устанавливаются в от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

17. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложении № 4 к Положению.

18. С учетом условий и результатов труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные статьями 5 и 6 Положения.

19. Директором учреждения работникам устанавливаются выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением, порядок и условия осуществления которых, их размеры определяются локальным актом учреждения.

#### **Статья 4. Условия оплаты труда директора учреждения, заместителей директора**

1. Размер, порядок и условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются начальником управления образования в трудовом договоре.

Размер, порядок и условия оплаты труда заместителя директора устанавливаются директором учреждения в трудовом договоре.

2. Оплата труда директора учреждения, заместителей директора включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

3. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности директору учреждения, заместителям директора устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в порядке, предусмотренном пунктами 12 и 13 статьи 4 Положения.

4. Размер должностного оклада директора учреждения определяется трудовым договором, составленным на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям учреждений, утвержденной управлением образования.

5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения), устанавливается управлением образования исходя из особенностей типов и видов этих учреждений в кратности от 1 до 6.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой

за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы заместителей директора), устанавливается управлением образования исходя из особенностей типов и видов этих учреждений в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, а также среднемесячной заработной платы заместителей директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующих заместителей директора учреждения), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

6. Должностной оклад директора учреждения устанавливается с учетом его повышения по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных локальным актом управления образования.

7. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются директором учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора, установленного в соответствии с пунктом 4 статьи 4 Положения.

8. Директору учреждения, заместителям директора при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которых начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для директора учреждения – управлением образования;

для заместителей директора – коллективным договором, трудовым договором в порядке, установленном в приложении № 7 к Положению.

9. Стимулирование директора учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с целевыми показателями эффективности и критериями их оценки, на основании Положения о стимулировании руководителей учреждений, утвержденного управлением образования, которое предусматривает порядок, условия, основания (критерии) назначения стимулирующих выплат, их размеры.

10. По решению работодателя за неисполнение или ненадлежащее исполнение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов учреждения, а также локальных нормативных и иных локальных актов управления образования, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора выплаты стимулирующего характера директору учреждения не выплачиваются или их размер уменьшается. При принятии решения должна учитываться тяжесть совершенного дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

11. Для заместителей директора учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с статьями 5 и 6 Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям директора принимается директором учреждения.

12. Директору учреждения приказом управления образования устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты в размере до 5% от общего объема средств, поступающих от оказываемых учреждением платных образовательных услуг и иных услуг (не являющихся образовательными), порядок и условия осуществления которых определяются локальным актом учреждения, но не более 20000 рублей в месяц.

13. Решение о стимулирующих выплатах заместителям директора учреждения из

средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением (при наличии), принимается директором учреждения в соответствии с локальным актом учреждения, определяющим порядок и условия их осуществления.

### **Статья 5. Компенсационные выплаты**

1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

3. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях совместительства или неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, и производятся работникам по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Данная выплата не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда.

При совмещении профессий (должностей) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплата устанавливается в процентном соотношении от установленной за совмещение доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР», в размере 15 процентов.

7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при

выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором.

8. Доплата за расширение зон обслуживания (возложение дополнительных обязанностей на работах с четким разделением границ), увеличение объема работы (поручение дополнительной работы или увеличение объема ранее выполняемой работы) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности) в порядке, установленном в приложении № 6 к Положению.

9. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника, как по другой, так и по такой же профессии (должности), без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

10. Размеры доплат и срок исполнения дополнительных работ, предусмотренных пунктами 7–9 статьи 5 Положения, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

11. В непрерывно действующих учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Доплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Доплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день (за часы, фактически отработанные работником) устанавливается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При предоставлении работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, по его желанию другого дня отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за сверхурочную работу, работу в ночное время и работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным

договором, Положением, трудовым договором.

Выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в порядке, предусмотренном в приложении № 6 к Положению.

12. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зон обслуживания и совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

## **Статья 6. Выплаты стимулирующего характера**

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, Положением, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности учреждения, направленных на оплату труда работников учреждения.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы;
- 4) по итогам работы (премии);
- 5) единовременное премирование.

3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера, предусмотренных подпунктами 4 и 5 пункта 2 статьи 6 Положения, являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

По решению работодателя за неисполнение или ненадлежащее исполнение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов учреждения, а также локальных нормативных и иных локальных актов управления образования, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора выплаты стимулирующего характера не выплачиваются или их размер уменьшается. При принятии решения должна учитываться тяжесть совершенного дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

4. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Ответственность за выполнение настоящего пункта несет директор учреждения.

5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и приложением № 7 к Положению и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

6. Выплаты за интенсивность устанавливаются работникам учреждения в порядке, предусмотренном приложением № 7 к Положению.

Размер выплат за интенсивность устанавливается работнику с учетом степени интенсивности (напряженности) его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, Положением, трудовым договором.

7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения в порядке, предусмотренном приложением № 7 к Положению.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, Положением, трудовым договором.

8. Выплаты за стаж непрерывной работы по специальности устанавливаются работникам учреждения в порядке, предусмотренном в приложении № 8 к Положению.

9. К выплатам по итогам работы (премиям) относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей (критериев) оценки эффективности труда работников учреждения.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников учреждения, периоды для премирования, условия, порядок и размеры выплат с учетом фактических результатов работы работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями и Положением.

Порядок установления показателей (критериев) оценки эффективности труда работников учреждения определяется локальным актом управления образования.

Стимулирующие выплаты по итогам работы (премии) устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), установленному работнику, или в абсолютном размере, с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

10. Работникам учреждения стимулирующие выплаты производятся за фактически отработанное время, пропорционально отработанному времени.

11. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения в случаях, установленных в приложении № 7 к Положению.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом учреждения, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

## **Статья 7. Оказание материальной помощи работникам**

1. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются:

- для работников учреждения – в порядке, установленном в приложении № 9 к Положению;

- для директора учреждения – локальным актом управления образования.

Обсуждено педагогическим советом МАОУ СОШ № 9  
Протокол от 31.08.2022 г № 1

Учено мнение выборного органа  
первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ № 9  
(протокол от 31.08.2022 № 56)

**Приложение № 1**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**МАОУ СОШ № 9**

**Профессиональная квалификационная группа**  
**должностей педагогических работников**

Квалификационн ые уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
1	2	3
1 квалификационный уровень	старший вожатый;	12701,00
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор, социальный педагог	12802,00
3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог;	12802,00
4 квалификационный уровень	тьютор; учитель; учитель- дефектолог; учитель-логопед, педагог- библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.	12903,00

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности в порядке, установленном в приложении № 5 к Положению, педагогическим работникам, успешно прошедшим соответствующую аттестацию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.



**Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ СОШ № 9**

**Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
1	2	3
1 квалификационный уровень	Руководитель структурного подразделения (заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко второму квалификационному уровню)	13697,00

**Приложение № 3**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**МАОУ СОШ № 9**

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

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	18798,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	лаборант	19426,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	специалист по охране труда, инженер-программист, системный администратор	20052,00

**Приложение № 4**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**МАОУ СОШ № 9**

**Профессиональная квалификационная группа**  
**общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; уборщик служебных помещений, уборщик территории	13787,00

**Приложение № 5**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**МАОУ СОШ № 9**

**Порядок**  
**повышения размеров должностных окладов, ставок заработной платы отдельных**  
**категорий работников учреждения за квалификационную категорию или за соответствие**  
**занимаемой должности**

1. Настоящий порядок применяется при исчислении заработной платы отдельных категорий работников учреждения, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников (далее – работники отдельных категорий).

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников отдельных категорий, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, успешно прошедшим аттестацию и имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;

2) работникам, успешно прошедшим аттестацию и имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов;

3) выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование:

- в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, до прохождения аттестации сроком не более чем два года;

- при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска,

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас;

- при переводе из одной образовательной организации в другую впервые трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, сроком не более чем два года, при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, сроком не более чем 6 месяцев,

– на 20 процентов;

4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, – на 10 процентов.

3. В случаях, когда работникам учреждения предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям с учетом повышения, предусмотренного пунктом 6 статьи 3 Положения, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

4. При занятии директором учреждения, заместителями директора педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

5. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой

должности у педагогических работников в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории.

**Приложение № 6**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**МАОУ СОШ № 9**

**Порядок**  
**установления доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы**  
**работникам учреждения (кроме директора, заместителей директора,) за выполнение работ**  
**в условиях, отличающихся от нормальных**

1. Настоящий порядок применяется при установлении доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения (кроме директора, заместителей директора) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных.

2. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, а также перечень таких работников, устанавливаются в соответствии с локальным актом учреждения.

3. Работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и случаях:

1) 15 процентов – педагогическим работникам, реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы (образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования), адаптированные дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы) в учреждении.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются директором учреждения в зависимости от количества учащихся с ограниченными возможностями здоровья в группе (классе), степени и продолжительности общения работников с учащимися с ограниченными возможностями здоровья, от категории учащихся с ограниченными возможностями здоровья.

2) 20 процентов – педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам, дополнительным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и конкретный размер доплат, определяется директором учреждения в зависимости от количества учащихся, степени и продолжительности общения работников с указанными учащимися.

3) 15 процентов – педагогическим работникам, реализующим основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных предметов.

Конкретный перечень педагогических работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам, ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется директором учреждения в зависимости от объема учебной нагрузки педагогического работника с учетом количества часов по реализуемым основным общеобразовательным программам, обеспечивающим углубленное изучение отдельных предметов.

4. Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере:

	Основание для установления доплаты	Размер доплаты
--	------------------------------------	----------------

1.	4.	проверка письменных работ;	20% от должностного оклада учителям (преподаваемые предметы - русский язык, математика, преподавание отдельных предметов в начальных классах), 7% от должностного оклада - учителям (преподаваемый предмет - английский язык)
2.	4.	внеурочная деятельность;	До 15000 рублей
3.	4.	неаудиторная работа;	До 15000 рублей
4.	4.	заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, музеями, творческими рабочими и экспертными группами;	До 15000 рублей
5.	4.	руководство предметными, методическими и иными комиссиями и объединениями, экспертными и прочими советами;	До 15000 рублей
6.	4.	выполнение функций координатора, куратора проекта (класса (группы), учреждения, проектов местного или областного уровня), секретаря совета;	До 15000 рублей
7.	4.	организация и обеспечение профессиональной ориентации учащихся; сопровождение инновационной деятельности учреждения;	До 15000 рублей
8.	4.	организационно-технологические и информационно-методические функции при подготовке и проведении государственной итоговой аттестации (основного государственного экзамена и единого государственного экзамена)	До 15000 рублей.

За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата из областного бюджета в размере 3000 рублей.

Доплаты за классное руководство за счет иного межбюджетного трансферта из федерального бюджета педагогическим работникам устанавливаются в размере 5 000 рублей (за 1 класс) в порядке, установленном в Приложении № 11 к Положению.

5. Доплаты за выполнение дополнительных работ устанавливаются работнику в случае возложения на него обязанностей, не включенных в должностные инструкции, или по другой

должности, в случае отсутствия данной должности в штатном расписании учреждения:

	Основание для установления доплаты	Размер доплаты
5.1.	Внеклассная работа по предмету	До 15000 рублей
5.2.	Выполнение работ, не включенных в должностные инструкции	До 15000 рублей

6. Директор учреждения вправе устанавливать доплаты в размерах, установленных коллективным договором:

в размере до 30 процентов размера оклада (должностного оклада) работникам, избранным председателями профсоюзных организаций,

в размере до 10 процентов размера оклада (должностного оклада) уполномоченным по охране труда;

в размере не менее 10% оклада (должностного оклада), ставки, педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество).

7. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

8. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

9. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.



**Приложение № 7**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**МАОУ СОШ № 9**

**Порядок**  
**установления отдельных выплат стимулирующего характера**  
**работникам учреждения (кроме директора)**

1. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Порядком, устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников учреждений (кроме руководителя), повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

2. Стимулирующие выплаты за интенсивность устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников учреждений на определенный срок.

Стимулирующие выплаты за интенсивность устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), установленному работнику, на определенный период времени, с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Работникам учреждения устанавливаются выплаты за интенсивность в следующих случаях и размерах:

2.1.	за сложность, напряженность, особый режим и график работы	5%
2.2.	с учетом показателей наполняемости классов (групп)	5%
2.3.	с учетом работ, обеспечивающих безаварийность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения	5%
2.4.	за подготовку определенного количества участников конкурсов, олимпиад, конференций и других мероприятий федерального, регионального и муниципального уровней	5%
2.5.	за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования	5%
2.6.	за оказание помощи вновь назначенным работникам в адаптационный период	5%
2.7.	за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения (право определять значимость, эффективность работ предоставляется директору учреждения)	5%

3. К стимулирующим выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которых начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», и другие качественные показатели.

3.1. Выплаты за качественные показатели устанавливаются на определенный срок:

3.1.1.	за высокую профессиональную подготовленность работников	до 5000 рублей
3.1.2.	за высокую оценку, полученную по результатам проведенной независимой оценки качества образования	до 5000 рублей
3.1.3.	за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций и других мероприятий федерального, регионального и муниципального уровней	до 5000 рублей

3.1.4.	за высокие показатели подготовки учащихся к государственной итоговой аттестации (ОГЭ, ЕГЭ)	до 5000 рублей
--------	--	----------------

4. Работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

4.1.	за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный»	20 процентов
4.2.	за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный»	50 процентов

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективным договором, соглашениями, Положением, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5. Ежемесячные доплаты работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых предметов.

Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых предметов предоставляется директору учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6. Работникам учреждения, имеющим стаж непрерывной работы по специальности по решению директора учреждения устанавливаются ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы:

- от 1 года до 4 лет – 3 процента;
- от 4 до 10 лет – 5 процентов;
- свыше 10 лет – 7 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы устанавливается коллективным договором, соглашениями, Положением, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7. Исчисление стажа непрерывной работы по специальности производится в порядке, установленном в приложении № 8.

8. Единовременное премирование работников учреждения осуществляется в следующих случаях и размерах:

8.1.	при награждении государственными наградами и ведомственными и отраслевыми наградами федерального, регионального и муниципального уровней	до 5000 рублей
8.2.	в связи с празднованием профессиональных праздников с учетом специфики осуществляемой учреждением деятельности	до 5000 рублей
8.3.	в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет)	до 5000 рублей
8.4.	за выполнение особо важных и срочных	до 5000 рублей

	поручений и заданий (право определять значимость и эффективность выполненных работ предоставляется директору учреждения)	
8.5.	за профессионализм и личный вклад в работу учреждения, в том числе за высокие результаты работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения	до 5000 рублей
8.6.	при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	до 5000 рублей
8.7.	при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости	до 5000 рублей

9. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы (премии) устанавливаются ежемесячно на основании показателей (критериев) оценки эффективности труда работников учреждения, указанных в пункте 11 настоящего Порядка.

10. Выплата премий осуществляется на основании приказа директора учреждения в соответствии с решением комиссии по премированию работников учреждения (далее – комиссия), порядок функционирования которой установлен в Положении о комиссии по стимулированию работников МАОУ СОШ № 9.

#### **11. Показатели (критерии оценки) эффективности труда работников учреждения для стимулирования**

11.1. Учреждением могут устанавливаться следующие показатели (критерии) эффективности труда работников

<b>Наименование категории должностей</b>	<b>Показатели</b>	<b>Суммы</b>
<b>11.1.1. Учитель</b>	1. Участие педагога в методической работе, в том числе в конференциях, семинарах, открытых уроках, конкурсах, собраниях. Результативность участия.	Школьный уровень от 200 рублей, городской уровень от 500 рублей, региональный уровень от 800 рублей, федеральный уровень от 1000 рублей.
	2. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у учащихся, родителей, общественности, социальных партнеров. Результативность мероприятий.	Школьный уровень от 200 рублей, городской уровень от 500 рублей.
	3. Ведение учетно-отчетной документации (журналов, отчетов, протоколов) в том числе АИС «Сетевой город. Образование».	От 300 рублей
	4. Реализация проектной деятельности. Разработка	От 250 рублей.

	проектов с учащимися.	
	5. Высокий уровень организации работы с родительской общественностью. Результативность работы с семьями учащихся.	От 300 рублей
	6. Подготовка методических разработок, рабочих программ, аналитических материалов.	От 300 рублей
	7. Результативность освоения учащимися образовательных программ.	От 300 рублей
	8. Использование информационных и других современных технологий в образовательном процессе. Результативность использования.	От 300 рублей
	9. Результативность внеурочной деятельности учащихся.	От 300 рублей
	10. Результативность проведения индивидуальной работы с учащимися, испытывающими трудности в обучении, а также с учащимися, из социально неблагополучных семей, учащимися, «группы риска».	От 300 рублей
	11. Результативность работы с учащимися с ОВЗ.	От 300 рублей
	12. Реализация внутришкольных проектов, направленных на создание безопасной и развивающей образовательной среды, развитие образовательной организации.	От 500 рублей
<b>11.1.2. Заместители директора, руководитель структурного подразделения</b>	1. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения.	От 1000 рублей
	2. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса.	От 1000 рублей
	3. Выполнение образовательных программ, воспитательных,	От 1000 рублей

	профилактических планов и целевых программ.	
	4. Развитие социального партнерства.	От 1000 рублей
	5. Проведение мероприятий по трансляции передового педагогического опыта.	От 1000 рублей
	6. Результативность работы в проведении индивидуальной работы с учащимися,, испытывающими трудности в обучении, а также с учащимися, из социально неблагополучных семей, с учащимися с ОВЗ.	От 1000 рублей
	7. Работа с учащимися «группы риска».	От 1000 рублей
<b><i>11.1.3. Педагог-психолог, учитель-логопед, тьютор, учитель-дефектолог, социальный педагог</i></b>	1. Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися.	От 300 рублей
	2. Своевременное и качественное ведение банка данных учащихся, охваченных различными видами контроля.	От 300 рублей
	3. Ведение учетно-отчетной документации.	От 300 рублей
	4. Организация работы с городской ПМПК.	От 300 рублей
	5. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у учащихся, родителей, общественности.	От 300 рублей
	6. Разработка и реализация программ.	От 300 рублей
	7. Проведение расширенного семейного консультирования.	От 300 рублей
	8. Проведение индивидуальных консультаций с учащимися.	От 300 рублей

	9. Результативность работы с учащимися с ОВЗ.	От 300 рублей
<b><i>11.1.4. Педагог дополнительного образования, воспитатель</i></b>	1. Подготовка методических разработок и рабочих программ.	От 300 рублей
	2. Результативность работы с учащимися с ОВЗ.	От 300 рублей
	3. Результативность проведения индивидуальной работы с учащимися, испытывающими трудности в обучении, а также с учащимися, из социально неблагополучных семей, учащимися, «группы риска».	От 300 рублей
	4. Реализация внутришкольных проектов, направленных на создание безопасной и развивающей образовательной среды, развитие образовательной организации.	От 300 рублей
<b><i>11.1.5. Старший вожатый, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями.</i></b>	1. Результативность деятельности учащихся в системе школьного самоуправления, краеведческого движения «Я – Тагильчанин», «Мы живем на Урале», РДШ.	От 300 рублей
	2. Результативность проведения воспитательных мероприятий.	От 300 рублей
	3. Проведение открытых мероприятий, участие в семинарах, методическая работа.	От 300 рублей
	4. Реализация внутришкольных проектов, направленных на создание безопасной и развивающей образовательной среды, развитие образовательной организации.	От 300 рублей
	5. Результативность проведения работы с детьми из социально неблагополучных семей, детьми «группы риска». Результативность работы с учащимися с ОВЗ.	От 300 рублей

<b>11.1.6. Служащие (делопроизводитель, лаборант, специалист по охране труда, инженер- программист, системный администратор)</b>	1. Создание и ведение школьного архива.	От 300 рублей
	2. Ведение воинского учета работников и учащихся.	От 300 рублей
	3. Результативность взаимодействия с пенсионным фондом по оформлению необходимых документов.	От 300 рублей
	4. Результативность деятельности по своевременному контролю за соблюдением документооборота.	От 300 рублей
	5. Образцовое содержание оборудования, рабочего места.	От 300 рублей
	6. Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих и надзорных органов.	От 300 рублей
	7. Работа по осуществлению взаимодействия на государственных сайтах bus.gov., zakupki.gov., es.pfrf., cabinets.fss.	От 300 рублей
<b>11.1.7. Педагог библиотекарь</b>	1. Высокая читательская активность обучающихся.	От 300 рублей
	2. Участие в общешкольных и районных мероприятиях.	От 300 рублей
	3. Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра.	От 300 рублей
	4. Сохранность школьного имущества.	От 300 рублей
<b>11.1.8. Рабочие (уборщик служебных помещений, уборщик территорий, гардеробщик)</b>	1. Проведение генеральных уборок.	От 300 рублей
	2. Образцовое содержание закреплённых территорий.	От 300 рублей
	3. Высокий уровень исполнительской дисциплины.	От 300 рублей

12. Стимулирующие выплаты работникам учреждения не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

13. Работникам учреждения, в том числе работающим на условиях совместительства или неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.



**Приложение № 8**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**МАОУ СОШ № 9**

**Порядок**  
**исчисления стажа непрерывной работы по специальности работников учреждения**

1. Настоящий порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы по специальности, в том числе в сфере образования, работникам учреждения (далее – стаж).

2. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

3. При установлении работникам учреждения ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж по специальности учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данном учреждении.

В случаях, предусмотренных настоящим порядком, в стаж засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

4. В стаж, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж работникам учреждения, засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности, исполнительных органах государственной власти Свердловской области в сфере образования, органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, расположенных на территории Свердловской области, осуществляющих управление в сфере образования.

5. Период работы в организациях и органах власти учитывается работнику учреждения при исчислении стажа при условии, что перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

6. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях учитывается работнику учреждения при исчислении стажа в случае увольнения из организаций или органов власти после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

7. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях учитывается работнику учреждения при исчислении стажа в следующих случаях:

1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

8. При исчислении стажа в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

9. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органах власти:

1) зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени,

необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

10. Стаж сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

11. Стаж, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 2 октября 2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

12. Под работой по специальности, в том числе в сфере образования, понимается работа:

1) на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;

2) на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов органов власти;

3) на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; на руководящих и других должностях специалистов в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в органах внутренних дел, суда и прокуратуры;

4) время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

13. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности работника для определения стажа в учреждениях профилю работы предоставляется директору учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения (при наличии).

**Приложение № 9**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**МАОУ СОШ № 9**

**Порядок**  
**оказания материальной помощи работникам учреждения**  
**(кроме директора)**

1. Настоящий порядок определяет условия и порядок назначения и выплаты материальной помощи.

2. Размер материальной помощи определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения.

3. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения в целях обеспечения социальной защищенности по письменному заявлению может выплачиваться материальная помощь не более 2 окладов (должностных окладов) в год в следующих случаях:

1) в связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) на основании документа, удостоверяющего личность;

2) в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (родителей, детей, родных братьев и сестер, иных в соответствии с Семейным кодексом Российской Федерации) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих заключение брака или родство;

3) в связи с рождением ребенка (детей) на основании свидетельства о рождении, с заключением брака на основании свидетельства о заключении брака;

4) для оздоровления работников, в том числе связанного с необходимостью лечения, восстановления после длительной болезни на основании подтверждающих документов;

5) в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств на основании подтверждающих документов;

6) в связи с иной трудной жизненной ситуацией на основании подтверждающих документов;

7) имеющим статус молодого специалиста (молодой специалист - лицо, окончившее организацию среднего и высшего профессионального образования, имеющую государственную аккредитацию, и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации).

4. При рождении ребенка (детей) и по случаю вступления в брак материальная помощь выплачивается супругу (одному из супругов), работающему в учреждении.

5. В случае смерти работника материальная помощь может выплачиваться одному из членов семьи работника или иному лицу по его письменному заявлению при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих личность заявителя.

6. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом директора учреждения при наличии оснований и в размерах, предусмотренных пунктом 3 настоящего порядка.

7. Материальная помощь не может быть оказана работнику, оформленному по совместительству.

8. Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.

9. Материальная помощь не учитывается во всех случаях при исчислении средней заработной платы, сохраняемой за работником учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (в том числе на время отпуска, на период временной нетрудоспособности и другое).

**Приложение № 10**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**МАОУ СОШ № 9**

**Порядок**  
**выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство за счет**  
**иного межбюджетного трансферта из федерального бюджета педагогическим**  
**работникам учреждения**

1. Право на получение денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей (далее – денежное вознаграждение) имеют педагогические работники, на которых в соответствии с нормативным актом учреждения возложены дополнительные обязанности классного руководителя.

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

Учителя из числа руководителей могут осуществлять классное руководство только с согласия начальника управления образования.

3. Денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно педагогическим работникам учреждения, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за классное руководство в каждом из двух классов.

4. Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

5. Выплата денежного вознаграждения выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленной по состоянию на 31 августа 2020 года из областного бюджета, снижение размера которой не допускается.

При этом не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников из областного бюджета.

6. Денежное вознаграждение является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

1) выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

2) учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

3) учитывается при определении отчислений страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

4) учитывается для расчета оплаты труда работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, где в соответствии с федеральным законодательством установлен районный коэффициент к заработной плате;

5) учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя;

6) учитывается при исчислении средней заработной платы для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка.

7. Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения, а также с дополнительной выплатой (доплатой) из средств областного бюджета, относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника. При надлежащем осуществлении классного руководства внесение каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается относительно ведения классного руководства.

8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для учащихся учреждений, а также периоды отмены (приостановки) для учащихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для учащихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения и других выплат за классное руководство.

**Положение  
об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного  
учреждения средней общеобразовательной школы № 9**

**Статья 1. Общие положения**

1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении и подведомственных управлению образования Администрации города Нижний Тагил, утвержденным постановлением Администрации города Нижний Тагил от 20.01.2022 № 90-ПА, применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №9.

2. Понятия и термины, используемые в целях Положения:

учреждение – Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 9 (МАОУ СОШ № 9)

управление образования – управление образования Администрации города Нижний Тагил, главный распорядитель бюджетных средств, работодатель для директора учреждения, учредитель;

оклад (должностной оклад), ставка заработной платы – базовый оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**приносящая доход деятельность** – оказание платных образовательных (осуществление образовательной деятельности по заданиям и за счет средств физических и (или) юридических лиц по договорам об образовании, заключаемых при приеме на обучение) и иных услуг, иная приносящая доход деятельность, осуществляемая учреждением.

3. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

Система оплаты труда в учреждении устанавливается на основе Положения, коллективного договора, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения (при наличии).

Локальные нормативные акты, регламентирующие социально-трудовые отношения, принимаются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения (при наличии).

4. Фонд оплаты труда в учреждении формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (при наличии), и утверждается управлением образования на соответствующий финансовый год.

Управление образования определяет предельную долю расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда в

объеме не более 40%.

5. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения по согласованию с управлением образования и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

6. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям учреждения, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников сельского хозяйства», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территории от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах»), Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, выпускаем Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России», Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденному постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37, и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2002 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей)

## **Статья 2. Условия определения оплаты труда**

1. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС);
- номенклатуры должностей;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников учреждений, финансируемых из соответствующих бюджетов;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения (при наличии).

2. При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени;

- 3) объемы работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

3. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В соответствии с предусмотренными статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации государственными гарантиями по оплате труда заработная плата работника за месяц не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Свердловской области (МРОТ), при условии, что указанным работником полностью отработана за это период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

При несоответствии месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), установленному МРОТ, работнику ежемесячно производится доплата в размере, обеспечивающем доведение заработной платы работника за месяц до МРОТ.

В состав МРОТ не включаются районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

4. Изменение оплаты труда производится при:

- 1) присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- 4) присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

5. Если право на изменение размера оплаты труда в соответствии пунктом 4 статьи 2 Положения наступило в ежегодном или ином отпуске, во время болезни или в другой период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании этих периодов.

6. Директор учреждения при установлении заработной платы работникам:

- 1) обеспечивает проверку документов об образовании и стаже работы, других оснований, предусмотренных Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам;
- 2) ежегодно составляет и утверждает штатное расписание на работников учреждения, а также тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы;
- 3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работникам учреждения;
- 4) несет ответственность за формирование заработной платы работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения в соответствии с источниками финансирования.

7. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с учреждением.

8. При осуществлении видов работ, предусмотренных постановлением Министерства



труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», работа в том же учреждении для педагогических, медицинских работников и работников культуры не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора.

9. Предоставление педагогической работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в учреждении, а также руководящим, педагогическим и иным работникам других организаций, осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является основным местом работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

### **Статья 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников учреждения**

1. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в статье 5 Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в статье 6 Положения.

2. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности работникам учреждения устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, порядок и условия осуществления которых, их размеры определяются локальным актом учреждения.

3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, установленных Примерным положением.

При отсутствии должностей в соответствующих профессиональных квалификационных группах применяются утвержденные по таким должностям профессиональные стандарты.

5. Приведенные в приложениях № 1-4 к Положению размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, установленные в нормативных правовых актах Правительства Свердловской области и Администрации города Нижний Тагил об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений в текущем году. При индексации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Учреждение имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников, успешно прошедших аттестацию на квалификационную категорию или на соответствие занимаемой должности, повышаются в порядке и размерах, предусмотренных приложением № 1 к Положению.

Предусмотренные настоящим пунктом повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитываются при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

7. В случаях, когда работнику предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

8. Оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени. Расчет заработной платы ведется исходя из фактически отработанного работником в месяце времени. Если работник отработал меньшее количество часов, то сумма заработной платы рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада) и фактически отработанного времени.

9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также при работе на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного ими объема работ либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

10. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений, занимающих должности педагогических работников (далее – педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее – руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

11. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях № 1-2 Положению.

12. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

13. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя соответствующего структурного подразделения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с локальным актом учреждения, принятым директором учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной или иного представительного органа работников учреждения.

14. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

15. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей служащих установлены в приложении № 3 Положению.

16. Размеры окладов работников профессий рабочих устанавливаются в от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

17. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложении № 4 к Положению.

18. С учетом условий и результатов труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные статьями 5 и 6 Положения.

19. Директором учреждения работникам устанавливаются выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением, порядок и условия осуществления которых, их размеры определяются локальным актом учреждения.

#### **Статья 4. Условия оплаты труда директора учреждения, заместителей директора**

1. Размер, порядок и условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются начальником управления образования в трудовом договоре.

Размер, порядок и условия оплаты труда заместителя директора устанавливаются директором учреждения в трудовом договоре.

2. Оплата труда директора учреждения, заместителей директора включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

3. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности директору учреждения, заместителям директора устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в порядке, предусмотренном пунктами 12 и 13 статьи 4 Положения.

4. Размер должностного оклада директора учреждения определяется трудовым договором, составленным на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям учреждений, утвержденной управлением образования.

5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения), устанавливается управлением образования исходя из особенностей типов и видов этих учреждений в кратности от 1 до 6.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы заместителей директора), устанавливается управлением образования исходя

из особенностей типов и видов этих учреждений в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, а также среднемесячной заработной платы заместителей директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующих заместителей директора учреждения), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

6. Должностной оклад директора учреждения устанавливается с учетом его повышения по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных локальным актом управления образования.

7. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются директором учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора, установленного в соответствии с пунктом 4 статьи 4 Положения.

8. Директору учреждения, заместителям директора при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которых начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для директора учреждения – управлением образования;

для заместителей директора – коллективным договором, трудовым договором в порядке, установленном в приложении № 7 к Положению.

9. Стимулирование директора учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с целевыми показателями эффективности и критериями их оценки, на основании Положения о стимулировании руководителей учреждений, утвержденного управлением образования, которое предусматривает порядок, условия, основания (критерии) назначения стимулирующих выплат, их размеры.

10. По решению работодателя за неисполнение или ненадлежащее исполнение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов учреждения, а также локальных нормативных и иных локальных актов управления образования, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора выплаты стимулирующего характера директору учреждения не выплачиваются или их размер уменьшается. При принятии решения должна учитываться тяжесть совершенного дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

11. Для заместителей директора учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с статьями 5 и 6 Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям директора принимается директором учреждения.

12. Директору учреждения приказом управления образования устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты в размере до 5% от общего объема средств, поступающих от оказываемых учреждением платных образовательных услуг и иных услуг (не являющихся образовательными), порядок и условия осуществления которых определяются локальным актом учреждения, но не более 20000 рублей в месяц.

13. Решение о стимулирующих выплатах заместителям директора учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением (при наличии), принимается директором учреждения в соответствии с локальным актом учреждения,

определяющим порядок и условия их осуществления.

## **Статья 5. Компенсационные выплаты**

1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

3. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях совместительства или неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, и производятся работникам по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Данная выплата не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда.

При совмещении профессий (должностей) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплата устанавливается в процентном соотношении от установленной за совмещение доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР», в размере 15 процентов.

7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной

трудовым договором.

8. Доплата за расширение зон обслуживания (возложение дополнительных обязанностей на работах с четким разделением границ), увеличение объема работы (поручение дополнительной работы или увеличение объема ранее выполняемой работы) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности) в порядке, установленном в приложении № 6 к Положению.

9. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника, как по другой, так и по такой же профессии (должности), без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

10. Размеры доплат и срок исполнения дополнительных работ, предусмотренных пунктами 7–9 статьи 5 Положения, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

11. В непрерывно действующих учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Доплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Доплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день (за часы, фактически отработанные работником) устанавливается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При предоставлении работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, по его желанию другого дня отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за сверхурочную работу, работу в ночное время и работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, Положением, трудовым договором.

Выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от

нормальных, устанавливаются в порядке, предусмотренном в приложении № 6 к Положению.

12. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зон обслуживания и совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

### **Статья 6. Выплаты стимулирующего характера**

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, Положением, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности учреждения, направленных на оплату труда работников учреждения.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы;
- 4) по итогам работы (премии);
- 5) единовременное премирование.

3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера, предусмотренных подпунктами 4 и 5 пункта 2 статьи 6 Положения, являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

По решению работодателя за неисполнение или ненадлежащее исполнение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов учреждения, а также локальных нормативных и иных локальных актов управления образования, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора выплаты стимулирующего характера не выплачиваются или их размер уменьшается. При принятии решения должна учитываться тяжесть совершенного дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

4. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Ответственность за выполнение настоящего пункта несет директор учреждения.

5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и приложением № 7 к Положению и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

6. Выплаты за интенсивность устанавливаются работникам учреждения в порядке, предусмотренном приложением № 7 к Положению.

Размер выплат за интенсивность устанавливается работнику с учетом степени интенсивности (напряженности) его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, Положением, трудовым договором.

7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения в порядке, предусмотренном приложением №7 к Положению.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, Положением, трудовым договором.

8. Выплаты за стаж непрерывной работы по специальности устанавливаются работникам учреждения в порядке, предусмотренном в приложении № 8 к Положению.

9. К выплатам по итогам работы (премиям) относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей (критериев) оценки эффективности труда работников учреждения.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников учреждения, периоды для премирования, условия, порядок и размеры выплат с учетом фактических результатов работы работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями и Положением.

Порядок установления показателей (критериев) оценки эффективности труда работников учреждения определяется локальным актом управления образования.

Стимулирующие выплаты по итогам работы (премии) устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), установленному работнику, или в абсолютном размере, с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

10. Работникам учреждения стимулирующие выплаты производятся за фактически отработанное время, пропорционально отработанному времени.

11. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения в случаях, установленных в приложении № 7 к Положению.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом учреждения, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

## **Статья 7. Оказание материальной помощи работникам**

1. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются:

- для работников учреждения – в порядке, установленном в приложении № 9 к Положению;

- для директора учреждения – локальным актом управления образования.

Обсуждено педагогическим советом МАОУ СОШ № 9

Протокол от 31.08.2022 г № 1

Учтено мнение выборного органа

первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ № 9

(протокол от 31.08.2022 № 56)



**Приложение № 1**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**МАОУ СОШ № 9**

**Профессиональная квалификационная группа**  
**должностей педагогических работников**

Квалификационн ые уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
1	2	3
1 квалификационный уровень	старший вожатый;	12701,00
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор, социальный педагог	12802,00
3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог;	12802,00
4 квалификационный уровень	тьютор; учитель; учитель- дефектолог; учитель-логопед, педагог- библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.	12903,00

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности в порядке, установленном в приложении № 5 к Положению, педагогическим работникам, успешно прошедшим соответствующую аттестацию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

**Приложение № 2**  
**к Положению об оплате труда**  
**работников МАОУ СОШ № 9**

**Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
1	2	3
1 квалификационный уровень	Руководитель структурного подразделения (заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко второму квалификационному уровню)	13697,00

**Приложение № 3**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**МАОУ СОШ № 9**

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

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	18798,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	лаборант	19426,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	специалист по охране труда, инженер-программист, системный администратор	20052,00

**Приложение № 4**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**МАОУ СОШ № 9**

**Профессиональная квалификационная группа**  
**общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; уборщик служебных помещений, уборщик территории	13787,00

**Приложение № 5**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**МАОУ СОШ № 9**

**Порядок**  
**повышения размеров должностных окладов, ставок заработной платы отдельных**  
**категорий работников учреждения за квалификационную категорию или за соответствие**  
**занимаемой должности**

1. Настоящий порядок применяется при исчислении заработной платы отдельных категорий работников учреждения, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников (далее – работники отдельных категорий).

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников отдельных категорий, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, успешно прошедшим аттестацию и имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;

2) работникам, успешно прошедшим аттестацию и имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов;

3) выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование:

- в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, до прохождения аттестации сроком не более чем два года;

- при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска,

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас;

- при переводе из одной образовательной организации в другую впервые трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, сроком не более чем два года, при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, сроком не более чем 6 месяцев,

– на 20 процентов;

4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, – на 10 процентов.

3. В случаях, когда работникам учреждения предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям с учетом повышения, предусмотренного пунктом 6 статьи 3 Положения, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

4. При занятии директором учреждения, заместителями директора педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

5. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой

должности у педагогических работников в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории.

**Приложение № 6**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**МАОУ СОШ № 9**

**Порядок**  
**установления доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы**  
**работникам учреждения (кроме директора, заместителей директора,) за выполнение работ**  
**в условиях, отличающихся от нормальных**

1. Настоящий порядок применяется при установлении доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения (кроме директора, заместителей директора) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных.

2. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, а также перечень таких работников, устанавливаются в соответствии с локальным актом учреждения.

3. Работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и случаях:

1) 15 процентов – педагогическим работникам, реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы (образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования), адаптированные дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы) в учреждении.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются директором учреждения в зависимости от количества учащихся с ограниченными возможностями здоровья в группе (классе), степени и продолжительности общения работников с учащимися с ограниченными возможностями здоровья, от категории учащихся с ограниченными возможностями здоровья.

2) 20 процентов – педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам, дополнительным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и конкретный размер доплат, определяется директором учреждения в зависимости от количества учащихся, степени и продолжительности общения работников с указанными учащимися.

3) 15 процентов – педагогическим работникам, реализующим основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных предметов.

Конкретный перечень педагогических работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам, ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется директором учреждения в зависимости от объема учебной нагрузки педагогического работника с учетом количества часов по реализуемым основным общеобразовательным программам, обеспечивающим углубленное изучение отдельных предметов.

4. Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере:

	Основание для установления доплаты	Размер доплаты
--	------------------------------------	----------------

1.	4.	проверка письменных работ;	20% от должностного оклада учителям (преподаваемые предметы - русский язык, математика, преподавание отдельных предметов в начальных классах), 7% от должностного оклада - учителям (преподаваемый предмет - английский язык)
2.	4.	внеурочная деятельность;	До 15000 рублей
3.	4.	неаудиторная работа;	До 15000 рублей
4.	4.	заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, музеями, творческими рабочими и экспертными группами;	До 15000 рублей
5.	4.	руководство предметными, методическими и иными комиссиями и объединениями, экспертными и прочими советами;	До 15000 рублей
6.	4.	выполнение функций координатора, куратора проекта (класса (группы), учреждения, проектов местного или областного уровня), секретаря совета;	До 15000 рублей
7.	4.	организация и обеспечение профессиональной ориентации учащихся; сопровождение инновационной деятельности учреждения;	До 15000 рублей
8.	4.	организационно-технологические и информационно-методические функции при подготовке и проведении государственной итоговой аттестации (основного государственного экзамена и единого государственного экзамена)	До 15000 рублей.

За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата из областного бюджета в размере 3000 рублей.

Доплаты за классное руководство за счет иного межбюджетного трансферта из федерального бюджета педагогическим работникам устанавливаются в размере 5 000 рублей (за 1 класс) в порядке, установленном в Приложении № 11 к Положению.

5. Доплаты за выполнение дополнительных работ устанавливаются работнику в случае возложения на него обязанностей, не включенных в должностные инструкции, или по другой



должности, в случае отсутствия данной должности в штатном расписании учреждения:

	Основание для установления доплаты	Размер доплаты
5.1.	Внеклассная работа по предмету	До 15000 рублей
5.2.	Выполнение работ, не включенных в должностные инструкции	До 15000 рублей

6. Директор учреждения вправе устанавливать доплаты в размерах, установленных коллективным договором:

в размере до 30 процентов размера оклада (должностного оклада) работникам, избранным председателями профсоюзных организаций,

в размере до 10 процентов размера оклада (должностного оклада) уполномоченным по охране труда;

в размере не менее 10% оклада (должностного оклада), ставки, педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество).

7. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

8. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

9. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**Приложение № 7**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**МАОУ СОШ № 9**

**Порядок**  
**установления отдельных выплат стимулирующего характера**  
**работникам учреждения (кроме директора)**

1. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Порядком, устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников учреждений (кроме руководителя), повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

2. Стимулирующие выплаты за интенсивность устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников учреждений на определенный срок.

Стимулирующие выплаты за интенсивность устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), установленному работнику, на определенный период времени, с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Работникам учреждения устанавливаются выплаты за интенсивность в следующих случаях и размерах:

2.1.	за сложность, напряженность, особый режим и график работы	5%
2.2.	с учетом показателей наполняемости классов (групп)	5%
2.3.	с учетом работ, обеспечивающих безаварийность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения	5%
2.4.	за подготовку определенного количества участников конкурсов, олимпиад, конференций и других мероприятий федерального, регионального и муниципального уровней	5%
2.5.	за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования	5%
2.6.	за оказание помощи вновь назначенным работникам в адаптационный период	5%
2.7.	за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения (право определять значимость, эффективность работ предоставляется директору учреждения)	5%

3. К стимулирующим выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которых начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», и другие качественные показатели.

3.1. Выплаты за качественные показатели устанавливаются на определенный срок:

3.1.1.	за высокую профессиональную подготовленность работников	до 5000 рублей
3.1.2.	за высокую оценку, полученную по результатам проведенной независимой оценки качества образования	до 5000 рублей
3.1.3.	за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций и других мероприятий федерального, регионального и муниципального уровней	до 5000 рублей

3.1.4.	за высокие показатели подготовки учащихся к государственной итоговой аттестации (ОГЭ, ЕГЭ)	до 5000 рублей
--------	--	----------------

4. Работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

4.1.	за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный»	20 процентов
4.2.	за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный»	50 процентов

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективным договором, соглашениями, Положением, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5. Ежемесячные доплаты работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых предметов.

Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых предметов предоставляется директору учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6. Работникам учреждения, имеющим стаж непрерывной работы по специальности по решению директора учреждения устанавливаются ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы:

- от 1 года до 4 лет – 3 процента;
- от 4 до 10 лет – 5 процентов;
- свыше 10 лет – 7 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы устанавливается коллективным договором, соглашениями, Положением, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7. Исчисление стажа непрерывной работы по специальности производится в порядке, установленном в приложении № 8.

8. Единовременное премирование работников учреждения осуществляется в следующих случаях и размерах:

8.1.	при награждении государственными наградами и ведомственными и отраслевыми наградами федерального, регионального и муниципального уровней	до 5000 рублей
8.2.	в связи с празднованием профессиональных праздников с учетом специфики осуществляемой учреждением деятельности	до 5000 рублей
8.3.	в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет)	до 5000 рублей
8.4.	за выполнение особо важных и срочных	до 5000 рублей

	поручений и заданий (право определять значимость и эффективность выполненных работ предоставляется директору учреждения)	
8.5.	за профессионализм и личный вклад в работу учреждения, в том числе за высокие результаты работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения	до 5000 рублей
8.6.	при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	до 5000 рублей
8.7.	при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости	до 5000 рублей

9. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы (премии) устанавливаются ежемесячно на основании показателей (критериев) оценки эффективности труда работников учреждения, указанных в пункте 11 настоящего Порядка.

10. Выплата премий осуществляется на основании приказа директора учреждения в соответствии с решением комиссии по премированию работников учреждения (далее – комиссия), порядок функционирования которой установлен в Положении о комиссии по стимулированию работников МАОУ СОШ № 9.

#### **11. Показатели (критерии оценки) эффективности труда работников учреждения для стимулирования**

11.1. Учреждением могут устанавливаться следующие показатели (критерии) эффективности труда работников

<b>Наименование категории должностей</b>	<b>Показатели</b>	<b>Суммы</b>
<i>11.1.1. Учитель</i>	13. Участие педагога в методической работе, в том числе в конференциях, семинарах, открытых уроках, конкурсах, собраниях. Результативность участия.	Школьный уровень от 200 рублей, городской уровень от 500 рублей, региональный уровень от 800 рублей, федеральный уровень от 1000 рублей.
	14. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у учащихся, родителей, общественности, социальных партнеров. Результативность мероприятий.	Школьный уровень от 200 рублей, городской уровень от 500 рублей.
	15. Ведение учетно-отчетной документации (журналов, отчетов, протоколов) в том числе АИС «Сетевой город. Образование».	От 300 рублей
	16. Реализация проектной деятельности. Разработка	От 250 рублей.

	проектов с учащимися.	
	17. Высокий уровень организации работы с родительской общественностью. Результативность работы с семьями учащихся.	От 300 рублей
	18. Подготовка методических разработок, рабочих программ, аналитических материалов.	От 300 рублей
	19. Результативность освоения учащимися образовательных программ.	От 300 рублей
	20. Использование информационных и других современных технологий в образовательном процессе. Результативность использования.	От 300 рублей
	21. Результативность внеурочной деятельности учащихся.	От 300 рублей
	22. Результативность проведения индивидуальной работы с учащимися, испытывающими трудности в обучении, а также с учащимися, из социально неблагополучных семей, учащимися, «группы риска».	От 300 рублей
	23. Результативность работы с учащимися с ОВЗ.	От 300 рублей
	24. Реализация внутришкольных проектов, направленных на создание безопасной и развивающей образовательной среды, развитие образовательной организации.	От 500 рублей
<b>11.1.2. Заместители директора, руководитель структурного подразделения</b>	1. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения.	От 1000 рублей
	8. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса.	От 1000 рублей
	9. Выполнение образовательных программ, воспитательных,	От 1000 рублей

	профилактических планов и целевых программ.	
	10. Развитие социального партнерства.	От 1000 рублей
	11. Проведение мероприятий по трансляции передового педагогического опыта.	От 1000 рублей
	12. Результативность работы в проведении индивидуальной работы с учащимися,, испытывающими трудности в обучении, а также с учащимися, из социально неблагополучных семей, с учащимися с ОВЗ.	От 1000 рублей
	13. Работа с учащимися «группы риска».	От 1000 рублей
<b><i>11.1.3. Педагог-психолог, учитель-логопед, тьютор, учитель-дефектолог, социальный педагог</i></b>	10. Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися.	От 300 рублей
	11. Своевременное и качественное ведение банка данных учащихся, охваченных различными видами контроля.	От 300 рублей
	12. Ведение учетно-отчетной документации.	От 300 рублей
	13. Организация работы с городской ПМПК.	От 300 рублей
	14. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у учащихся, родителей, общественности.	От 300 рублей
	15. Разработка и реализация программ.	От 300 рублей
	16. Проведение расширенного семейного консультирования.	От 300 рублей
	17. Проведение индивидуальных консультаций с учащимися.	От 300 рублей

	18. Результативность работы с учащимися с ОВЗ.	От 300 рублей
<b>11.1.4. Педагог дополнительного образования, воспитатель</b>	5. Подготовка методических разработок и рабочих программ.	От 300 рублей
	6. Результативность работы с учащимися с ОВЗ.	От 300 рублей
	7. Результативность проведения индивидуальной работы с учащимися, испытывающими трудности в обучении, а также с учащимися, из социально неблагополучных семей, учащимися, «группы риска».	От 300 рублей
	8. Реализация внутришкольных проектов, направленных на создание безопасной и развивающей образовательной среды, развитие образовательной организации.	От 300 рублей
<b>11.1.5. Старший вожатый, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями.</b>	6. Результативность деятельности учащихся в системе школьного самоуправления, краеведческого движения «Я – Тагильчанин», «Мы живем на Урале», РДШ.	От 300 рублей
	7. Результативность проведения воспитательных мероприятий.	От 300 рублей
	8. Проведение открытых мероприятий, участие в семинарах, методическая работа.	От 300 рублей
	9. Реализация внутришкольных проектов, направленных на создание безопасной и развивающей образовательной среды, развитие образовательной организации.	От 300 рублей
	10. Результативность проведения работы с детьми из социально неблагополучных семей, детьми «группы риска». Результативность работы с учащимися с ОВЗ.	От 300 рублей

<b>11.1.6. Служащие (делопроизводитель, лаборант, специалист по охране труда, инженер-программист, системный администратор)</b>	8. Создание и ведение школьного архива.	От 300 рублей
	9. Ведение воинского учета работников и учащихся.	От 300 рублей
	10. Результативность взаимодействия с пенсионным фондом по оформлению необходимых документов.	От 300 рублей
	11. Результативность деятельности по своевременному контролю за соблюдением документооборота.	От 300 рублей
	12. Образцовое содержание оборудования, рабочего места.	От 300 рублей
	13. Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих и надзорных органов.	От 300 рублей
	14. Работа по осуществлению взаимодействия на государственных сайтах bus.gov., zakupki.gov., es.pfrf., cabinets.fss.	От 300 рублей
<b>11.1.7. Педагог библиотекарь</b>	5. Высокая читательская активность обучающихся.	От 300 рублей
	6. Участие в общешкольных и районных мероприятиях.	От 300 рублей
	7. Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра.	От 300 рублей
	8. Сохранность школьного имущества.	От 300 рублей
<b>11.1.8. Рабочие (уборщик служебных помещений, уборщик территорий, гардеробщик)</b>	4. Проведение генеральных уборок.	От 300 рублей
	5. Образцовое содержание закреплённых территорий.	От 300 рублей
	6. Высокий уровень исполнительской дисциплины.	От 300 рублей



12. Стимулирующие выплаты работникам учреждения не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

13. Работникам учреждения, в том числе работающим на условиях совместительства или неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

**Приложение № 8**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**МАОУ СОШ № 9**

**Порядок**  
**исчисления стажа непрерывной работы по специальности работников учреждения**

1. Настоящий порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы по специальности, в том числе в сфере образования, работникам учреждения (далее – стаж).

2. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

3. При установлении работникам учреждения ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж по специальности учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данном учреждении.

В случаях, предусмотренных настоящим порядком, в стаж засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

4. В стаж, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж работникам учреждения, засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности, исполнительных органах государственной власти Свердловской области в сфере образования, органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, расположенных на территории Свердловской области, осуществляющих управление в сфере образования.

5. Период работы в организациях и органах власти учитывается работнику учреждения при исчислении стажа при условии, что перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

6. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях учитывается работнику учреждения при исчислении стажа в случае увольнения из организаций или органов власти после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

7. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях учитывается работнику учреждения при исчислении стажа в следующих случаях:

1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

8. При исчислении стажа в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

9. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органах власти:

1) зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени,

необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

10. Стаж сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

11. Стаж, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 2 октября 2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

12. Под работой по специальности, в том числе в сфере образования, понимается работа:

1) на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;

2) на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов органов власти;

3) на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; на руководящих и других должностях специалистов в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в органах внутренних дел, суда и прокуратуры;

4) время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

13. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности работника для определения стажа в учреждениях профилю работы предоставляется директору учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения (при наличии).

**Приложение № 9**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**МАОУ СОШ № 9**

**Порядок**  
**оказания материальной помощи работникам учреждения**  
**(кроме директора)**

1. Настоящий порядок определяет условия и порядок назначения и выплаты материальной помощи.

2. Размер материальной помощи определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения.

3. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения в целях обеспечения социальной защищенности по письменному заявлению может выплачиваться материальная помощь не более 2 окладов (должностных окладов) в год в следующих случаях:

1) в связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) на основании документа, удостоверяющего личность;

2) в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (родителей, детей, родных братьев и сестер, иных в соответствии с Семейным кодексом Российской Федерации) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих заключение брака или родство;

3) в связи с рождением ребенка (детей) на основании свидетельства о рождении, с заключением брака на основании свидетельства о заключении брака;

4) для оздоровления работников, в том числе связанного с необходимостью лечения, восстановления после длительной болезни на основании подтверждающих документов;

5) в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств на основании подтверждающих документов;

6) в связи с иной трудной жизненной ситуацией на основании подтверждающих документов;

7) имеющим статус молодого специалиста (молодой специалист - лицо, окончившее организацию среднего и высшего профессионального образования, имеющую государственную аккредитацию, и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации).

4. При рождении ребенка (детей) и по случаю вступления в брак материальная помощь выплачивается супругу (одному из супругов), работающему в учреждении.

5. В случае смерти работника материальная помощь может выплачиваться одному из членов семьи работника или иному лицу по его письменному заявлению при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих личность заявителя.

6. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом директора учреждения при наличии оснований и в размерах, предусмотренных пунктом 3 настоящего порядка.

7. Материальная помощь не может быть оказана работнику, оформленному по совместительству.

8. Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.

9. Материальная помощь не учитывается во всех случаях при исчислении средней заработной платы, сохраняемой за работником учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (в том числе на время отпуска, на период временной нетрудоспособности и другое).

**Приложение № 10**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**МАОУ СОШ № 9**

**Порядок**  
**выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство за счет**  
**иного межбюджетного трансферта из федерального бюджета педагогическим**  
**работникам учреждения**

1. Право на получение денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей (далее – денежное вознаграждение) имеют педагогические работники, на которых в соответствии с нормативным актом учреждения возложены дополнительные обязанности классного руководителя.

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

Учителя из числа руководителей могут осуществлять классное руководство только с согласия начальника управления образования.

3. Денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно педагогическим работникам учреждения, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за классное руководство в каждом из двух классов.

4. Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

5. Выплата денежного вознаграждения выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленной по состоянию на 31 августа 2020 года из областного бюджета, снижение размера которой не допускается.

При этом не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников из областного бюджета.

6. Денежное вознаграждение является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

1) выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

2) учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

3) учитывается при определении отчислений страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

4) учитывается для расчета оплаты труда работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, где в соответствии с федеральным законодательством установлен районный коэффициент к заработной плате;

5) учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя;

6) учитывается при исчислении средней заработной платы для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка.

7. Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения, а также с дополнительной выплатой (доплатой) из средств областного бюджета, относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника. При надлежащем осуществлении классного руководства внесение каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается относительно ведения классного руководства.

8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для учащихся учреждений, а также периоды отмены (приостановки) для учащихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для учащихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения и других выплат за классное руководство.

## ПОРЯДОК

### **оказания платных образовательных услуг, учета и распределения средств от их оказания, безвозмездных поступлений от юридических и физических лиц, в том числе добровольных пожертвований, и средств от иной приносящей доход деятельности Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящий порядок (далее – Порядок) разработан с целью более полного удовлетворения потребности граждан в дополнительных образовательных услугах, а также привлечения дополнительных финансовых средств для материально-технического развития Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9 осуществляющего образовательную деятельность (далее по тексту – Учреждение), и материального поощрения его работников, в соответствии с гражданским и бюджетным законодательством Российской Федерации, Федеральными законами от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Законом РФ от 07.02.1992 № 2300-1 «О защите прав потребителей», Правилами оказания платных образовательных услуг, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 15.09.2020 № 1441, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.10.2013 № 1185 «Об утверждении примерной формы договора об образовании на обучение по дополнительным образовательным программам» (до признания его утратившим силу), приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 16.09.2020 «Об утверждении примерной формы договора об образовании на обучение по дополнительным общеобразовательным программам» (с момента введения в действие).

1.2. Основные понятия, используемые в Порядке:

**заказчик (потребитель)** – физическое и (или) юридическое лицо, имеющее намерения заказать либо заказывающее Платные услуги или иные услуги для себя или иных лиц на основании договора;

**исполнитель (учреждение)** – Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 9 (МАОУ СОШ № 9), осуществляющее образовательную деятельность и предоставляющее платные образовательные услуги обучающемуся или иные платные услуги заказчику (потребителю);

**обучающийся** - физическое лицо, осваивающее образовательную программу;

**недостаток платных образовательных услуг** - несоответствие платных образовательных услуг обязательным требованиям, предусмотренным законом либо в установленном им порядке, или условиям договора (при их отсутствии или неполноте условий обычно предъявляемым требованиям), или целям, для которых платные образовательные услуги обычно используются, или целям, о которых исполнитель был поставлен в известность заказчиком при заключении договора, в том числе оказания их не в полном объеме, предусмотренном образовательными программами (частью образовательной программы);

**существенный недостаток платных образовательных услуг** - неустранимый недостаток, или недостаток, который не может быть устранен без несоразмерных расходов или затрат времени, или выявляется неоднократно, или проявляется вновь после его устранения;

**платные услуги** - платные образовательные услуги (осуществление образовательной деятельности по заданиям и за счет средств физических и (или) юридических лиц по договорам

об образовании, заключаемых при приеме на обучение), оказываемые исполнителем; **пожертвования** – безвозмездные поступления от физических и (или) юридических лиц, международных организаций и правительств иностранных государств, в том числе добровольные пожертвования и целевые взносы – платежи в денежном или натуральном выражении на определенные цели;

**приносящая доход деятельность** – оказание Платных услуг и иных платных услуг (не являющихся образовательными), иная приносящая доход деятельность, осуществляемая исполнителем, гранты в сфере образования, пожертвования;

**учредитель (главный распорядитель бюджетных средств)** – управление образования Администрации города Нижний Тагил;

**ПФДО** – персонифицированное финансирование дополнительного образования;

**уполномоченная организация** – Муниципальное автономное нетиповое образовательное учреждение «Нижнетагильский Дом Учителя».

1.3. Платные услуги не могут быть оказаны вместо образовательной деятельности, финансовое обеспечение которой осуществляется за счет бюджетных ассигнований бюджетов федерального бюджета, бюджета субъекта Российской Федерации, местного бюджета.

1.4. Исполнитель вправе осуществлять Платные услуги, не предусмотренные установленным муниципальным заданием либо соглашением о предоставлении субсидии на возмещение затрат, на одинаковых при оказании и одних и тех же услуг условиях.

1.5. Отказ заказчика от предлагаемых ему исполнителем Платных услуг (дополнительных платных образовательных услуг), не предусмотренных в ранее заключенном сторонами договором, не может быть причиной изменения объема и условий уже предоставляемых ему исполнителем образовательных услуг по ранее заключенному договору.

1.6. Исполнитель обязан обеспечить заказчику и обучающемуся оказание Платных услуг в полном объеме в соответствии с образовательными программами (частью образовательной программы) и условиями договора.

1.7. Исполнитель вправе снизить стоимость Платных услуг по договору с учетом покрытия недостающей стоимости Платных услуг за счет собственных средств исполнителя, в том числе средств, полученных от Приносящей доход деятельности. Основания и порядок снижения стоимости Платных услуг определены Приложением № 8 к Порядку.

1.8. Увеличение стоимости Платных услуг после заключения договора не допускается, за исключением увеличения их стоимости с учетом уровня инфляции, предусмотренного основными характеристиками федерального бюджета на очередной финансовый год и плановый период.

1.9. Место оказания Платных услуг: г. Нижний Тагил, ул. Ильича, 12  
Режим работы: с 8.00 час. до 18.00 час.

## **2. Информация о платных образовательных услугах, порядок заключения договоров**

2.1. Исполнитель оказывает Платные услуги в соответствии с перечнем платных образовательных услуг и прейскурантом на платные образовательные услуги (Приложение № 1 к Порядку).

В тарифы Платных услуг налог на добавленную стоимость включается согласно действующему налоговому законодательству по установленным ставкам.

При оказании Платных услуг время начала занятий определяется с учетом возможностей исполнителя до или после занятий в ходе образовательной деятельности, финансовое обеспечение которой осуществляется за счет бюджетных ассигнований бюджетов различных уровней.

2.2. Исполнитель обязан до заключения договора и в период его действия представлять заказчику достоверную информацию о себе и об оказываемых Платных услугах, обеспечивающую возможность их правильного выбора.

2.3. Исполнитель обязан довести до заказчика информацию, содержащую сведения о предоставлении платных образовательных услуг в порядке и объеме, которые предусмотрены



Законом Российской Федерации «О защите прав потребителей» и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

2.4. Информация, предусмотренная пунктами 2.2. и 2.3. Порядка, предоставляется исполнителем в месте фактического осуществления образовательной деятельности, а также в месте нахождения филиала исполнителя (при наличии).

2.5. Договор заключается в простой письменной форме (Приложение № 3 к Порядку) и содержит следующие сведения:

а) полное наименование и фирменное наименование (при наличии) исполнителя - юридического лица;

б) место нахождения исполнителя;

в) наименование или фамилия, имя, отчество (при наличии) заказчика, телефон (при наличии) заказчика и (или) законного представителя обучающегося;

г) место нахождения или место жительства заказчика и (или) законного представителя обучающегося;

д) фамилия, имя, отчество (при наличии) представителя исполнителя и (или) заказчика, реквизиты документа, удостоверяющего полномочия представителя исполнителя и (или) заказчика;

е) фамилия, имя, отчество (при наличии) обучающегося, его место жительства, телефон (указываются в случае оказания платных образовательных услуг в пользу обучающегося, не являющегося заказчиком по договору, при наличии);

ж) права, обязанности и ответственность исполнителя, заказчика и обучающегося;

з) полная стоимость образовательных услуг по договору, порядок их оплаты;

и) сведения о лицензии на осуществление образовательной деятельности (наименование лицензирующего органа, номер и дата регистрации лицензии), если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации;

к) вид, уровень и (или) направленность образовательной программы (часть образовательной программы определенных уровня, вида и (или) направленности);

л) форма обучения;

м) сроки освоения образовательной программы или части образовательной программы по договору (продолжительность обучения по договору);

н) вид документа (при наличии), выдаваемого обучающемуся после успешного освоения им соответствующей образовательной программы (части образовательной программы);

о) порядок изменения и расторжения договора;

п) другие необходимые сведения, связанные со спецификой оказываемых платных образовательных услуг.

2.6. Договор не может содержать условия, которые ограничивают права лиц, имеющих право на получение образования определенных уровня и направленности и подавших заявление о приеме на обучение (далее - поступающие), и обучающихся или снижают уровень предоставления им гарантий по сравнению с условиями, установленными законодательством Российской Федерации об образовании. Если условия, ограничивающие права поступающих и обучающихся или снижающие уровень предоставления им гарантий, включены в договор, такие условия не подлежат применению.

2.7. Примерные формы договоров об образовании по основным общеобразовательным программам, дополнительным общеобразовательным программам утверждаются Министерством просвещения Российской Федерации.

2.8. Сведения, указанные в договоре, должны соответствовать информации, размещенной на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на дату заключения договора.

2.9. Не допускается заключение договоров на оказание Платных услуг, отсутствующих в перечне платных услуг и прейскуранте на платные услуги (Приложение №1 к Порядку).

2.10. В случае реализации учреждением дополнительных общеобразовательных программ в рамках системы ПФДО в муниципальном образовании город Нижний Тагил и оплаты

Платных услуг за счет средств сертификата дополнительного образования обучающегося с заказчиком заключается договор – оферта, формируемый в форме электронного документа на Портале ПФДО (Приложение № 3.1. к Порядку).

### **3. Ответственность исполнителя и заказчика**

3.1. За неисполнение либо ненадлежащее исполнение обязательств по договору исполнитель и заказчик несут ответственность, предусмотренную договором и законодательством Российской Федерации.

3.2.. При обнаружении недостатка платных образовательных услуг, в том числе оказания их не в полном объеме, предусмотренном образовательными программами (частью образовательной программы), заказчик вправе по своему выбору потребовать:

- а) безвозмездного оказания образовательных услуг;
- б) соразмерного уменьшения стоимости оказанных платных образовательных услуг;
- в) возмещения понесенных им расходов по устранению недостатков оказанных платных образовательных услуг своими силами или третьими лицами.

3.3.. Заказчик вправе отказаться от исполнения договора и потребовать полного возмещения убытков, если в установленный договором срок недостатки платных образовательных услуг не устранены исполнителем. Заказчик также вправе отказаться от исполнения договора, если им обнаружен существенный недостаток оказанных платных образовательных услуг или иные существенные отступления от условий договора.

3.4. Если исполнитель нарушил сроки оказания платных образовательных услуг (сроки начала и (или) окончания оказания платных образовательных услуг и (или) промежуточные сроки оказания платной образовательной услуги) либо если во время оказания платных образовательных услуг стало очевидным, что они не будут осуществлены в срок, заказчик вправе по своему выбору:

- а) назначить исполнителю новый срок, в течение которого исполнитель должен приступить к оказанию платных образовательных услуг и (или) закончить оказание платных образовательных услуг;
- б) поручить оказать платные образовательные услуги третьим лицам за разумную цену и потребовать от исполнителя возмещения понесенных расходов;
- в) потребовать уменьшения стоимости платных образовательных услуг;
- г) расторгнуть договор.

3.5. Заказчик вправе потребовать полного возмещения убытков, причиненных ему в связи с нарушением сроков начала и (или) окончания оказания платных образовательных услуг, а также в связи с недостатками платных образовательных услуг.

3.6. По инициативе исполнителя договор может быть расторгнут в одностороннем порядке в следующих случаях:

- а) применение к обучающемуся, достигшему возраста 15 лет, отчисления как меры дисциплинарного взыскания;
- б) невыполнение обучающимся по профессиональной образовательной программе обязанностей по добросовестному освоению такой образовательной программы и выполнению учебного плана;
- в) установление нарушения порядка приема в осуществляющую образовательную деятельность организацию, повлекшего по вине обучающегося его незаконное зачисление в эту образовательную организацию;
- г) просрочка оплаты стоимости платных образовательных услуг;
- д) невозможность надлежащего исполнения обязательств по оказанию платных образовательных услуг вследствие действий (бездействия) обучающегося.

### **4. Порядок привлечения средств, полученных от Приносящей доход деятельности**

4.1. Внесение средств, полученных от Приносящей доход деятельности, осуществляемой

учреждением (Приложение № 2 к Порядку), может осуществляться в виде безналичного расчета в установленном порядке, а также в виде наличного расчета (с обязательным последующим внесением на лицевой счет учреждения), при этом расчет осуществляется:

- 1) с применением контрольно-кассовых машин;
- 2) с применением формы квитанции, утвержденной Министерством финансов Российской Федерации, которая является документом строгой отчетности.

4.2. Учреждение, принявшее полученные от Приносящей доход деятельности средства, обязано выдать плательщику кассовый чек или копию квитанции, подтверждающие прием наличных денег.

4.3. Оказание иных платных услуг, не являющихся образовательными, которые не могут быть оказаны взамен, в ущерб или в рамках основной деятельности учреждения, финансовое обеспечение которой осуществляется за счет бюджетных ассигнований бюджетов различных уровней, осуществляется на договорной основе (Приложения № 5, № 5.1. к Порядку).

Для оказания иных платных услуг могут привлекаться специалисты на договорной основе (Приложение № 6 к Порядку).

4.4. Привлечение пожертвований учреждением возможно только на добровольной основе целевым назначением на эффективное функционирование и развитие учреждения, на цели, не противоречащие уставной деятельности учреждения и действующему законодательству Российской Федерации, на основании договора пожертвования (Приложение № 7 к Порядку).

4.5. Лица, внесшие пожертвование, имеют право осуществлять контроль за использованием переданных ими средств.

4.6. В случае реализации учреждением дополнительных общеобразовательных программ в рамках системы ПФДО оплата Платных услуг, оказываемых детям, внесенным в реестр действующих сертификатов дополнительного образования муниципального образования город Нижний Тагил, в соответствии с договорами-офертами (Приложение № 3.1. к Порядку), заключенными исполнителем с родителями (законными представителями) обучающихся в соответствии с Правилами персонифицированного финансирования дополнительного образования детей в Свердловской области, утвержденными Приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 26.06.2019 № 70-Д «Об утверждении методических рекомендаций «Правила персонифицированного финансирования дополнительного образования детей в Свердловской области», с учетом условий, предусмотренных действующей программой персонифицированного финансирования дополнительного образования в муниципальном образовании, осуществляется уполномоченной организацией путем перечисления денежных средств на расчетный счет учреждения на основании заключенного с исполнителем договора об оплате образовательных услуг по реализации дополнительных общеобразовательных программ в рамках системы ПФДО в муниципальном образовании город Нижний Тагил.

## **5. Учет и расходование средств, полученных от Приносящей доход деятельности**

5.1. Учреждение обязано вести статистический, бухгалтерский и налоговый учет и составлять отчетность отдельно по основной деятельности и Приносящей доход деятельности.

5.2. Учреждение обязано вести статистический, бухгалтерский и налоговый учет результатов Приносящей доход деятельности отдельно по ее видам, составлять требуемую отчетность и представлять ее в порядке и сроки, установленные законами и иными правовыми актами Российской Федерации.

5.3. Расходование средств, полученных от Приносящей доход деятельности (за исключением Пожертвований), осуществляется учреждением самостоятельно в соответствии с утвержденным и согласованным в установленном порядке планом финансово-хозяйственной деятельности, в процентном отношении по статьям расходов, определяемых по КОСГУ (Приложение № 9 к Порядку).

Доля расходов, определяемых по КОСГУ, может изменяться в соответствии с имеющимися фактическими расходами и внесенными изменениями в план финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

5.4. Расходование пожертвований осуществляется исключительно по их целевому назначению, указанному в договоре пожертвования.

5.5. Оплата труда и выплаты стимулирующего характера работникам учреждения за счет средств, полученных от Приносящей доход деятельности (за исключением Пожертвований), осуществляются на основании соответствующего положения (Приложение № 10 к Порядку).

5.6. В случае реализации учреждением дополнительных общеобразовательных программ в рамках системы ПФДО расходование денежных средств, перечисленных учреждению уполномоченной организацией в качестве оплаты Платных услуг, оказываемых детям, внесенным в реестр действующих сертификатов дополнительного образования муниципального образования город Нижний Тагил, осуществляется по их целевому назначению, указанному в договоре об оплате образовательных услуг по реализации дополнительных общеобразовательных программ в рамках системы ПФДО в муниципальном образовании город Нижний Тагил.

## **6. Полномочия и ответственность директора учреждения**

6.1. Полномочия директора учреждения при оказании платных образовательных и иных услуг:

- 1) осуществление общего руководства по их организации;
- 2) создание условий для их предоставления в соответствии с действующими санитарно-эпидемиологическими правилами и нормами, с соблюдением требований по охране и безопасности здоровья обучающихся и заказчиков (потребителей);
- 3) заключение с заказчиком договора (Приложение № 3 к Порядку);
- 4) обеспечение наличия педагогического состава по их оказанию из числа педагогических работников учреждения и (или) привлеченных специалистов на договорной основе (Приложение № 4 к Порядку).

6.2. При значительном объеме предоставляемых платных образовательных и иных услуг и необходимости координации деятельности по их организации приказом директора учреждения может быть назначен ответственный за оказание платных услуг и (или) оказание услуг по конкретной дополнительной образовательной программе, с правами и обязанностями согласно договору (контракту) и (или) доверенности.

6.3. Директор учреждения несет ответственность за осуществление учреждением Приносящей доход деятельности в пределах своих полномочий в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.4. Контроль за осуществлением учреждением Приносящей доход деятельности, в т.ч. организацией, исполнением и качеством предоставления платных образовательных услуг и иных платных услуг, правильностью взимания платы за услуги осуществляют в пределах своей компетенции:

- 1) директор учреждения;
- 2) учредитель (главный распорядитель бюджетных средств);
- 3) Финансовое управление Администрации города Нижний Тагил;
- 4) другие органы и организации, на которые в соответствии с законодательством Российской Федерации возложена проверка деятельности учреждения, а также заказчик (потребитель) в рамках договорных отношений.

6.5. В случае выявления нарушений в работе учреждения, в том числе снижения уровня качества предоставления платных образовательных услуг и иных платных услуг, нанесения ущерба основной деятельности, выразившегося в сокращении объема и доступности первостепенных услуг, несвоевременного оформления финансовых и других документов, учредителем (главным распорядителем бюджетных средств) оказание платных

образовательных услуг и иных платных услуг может быть приостановлено до устранения выявленных нарушений либо до решения вопроса в судебном порядке.

6.6. При выявлении контролирующими органами случаев взимания платы за услуги, финансируемые из бюджета, учредитель принимает решение об изъятии незаконно полученных сумм в местный бюджет.

6.7. В качестве мер воздействия к директору учреждения применяются следующие виды взысканий:

- 1) уменьшение размера материального вознаграждения;
- 2) дисциплинарные взыскания, налагаемые в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Утверждено  
приказом директора МАОУ СОШ № 9  
от 09.04.2021 № 62  
(в редакции от 15.10.2022 № 183)

**Перечень платных образовательных услуг и Прейскурант  
на платные образовательные услуги  
(смета и калькуляция)**

<b>п/ п</b>	<b>Наименование платной образовательной услуги</b>	<b>Количество обучающихся в группе(чел)</b>	<b>Количество занятий в месяц/ продолжительность 1 занятия (час)</b>	<b>Стоимость услуги на 1 обучающегося в месяц (руб.)</b>
1	Школа адаптации детей к условиям школьной жизни	6 групп 13 человек	24 занятия по 30 минут ( 6 занятий в неделю)	1500
2	Школа педагогической поддержки «Успех»	12 групп 15 человек	8 занятий по 40 минут ( 2 занятия в неделю)	600

\*расчеты стоимости услуг прилагаются на 10 л.

СОГЛАСОВАНО

Заместитель Главы Администрации города  
Нижний Тагил по финансово-экономической политике

Бурдилов А.В.

**Приносящая доход деятельность Учреждения**

1. Оказание Платных образовательных услуг (Приложение №1 к Порядку).
- 1.1. Оказание Платных образовательных услуг за счет средств сертификатов дополнительного образования в рамках системы персонифицированного ПФДО - в случае реализации учреждением дополнительных общеобразовательных программ в рамках системы ПФДО в муниципальном образовании город Нижний Тагил.
2. Организация отдыха и оздоровления детей в каникулярное время в лагере дневного пребывания при Учреждении в части получения платы за путевки, размер которой определяется постановлением Администрации города Нижний Тагил.
3. Организация деятельности групп продленного дня в Учреждении (за счет бюджетного финансирования) в части получения платы с родителей (законных представителей) учащихся за присмотр и уход за детьми в группах продленного дня, размер которой определяется постановлением Администрации города Нижний Тагил.  
в соответствии с Федеральными законами от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (в случаях, предусмотренных действующим законодательством).
4. Залоговые средства участников закупок для нужд Учреждения в соответствии с Федеральными законами от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (в случаях, предусмотренных действующим законодательством).
5. Применение мер принудительного взыскания по договорам (контрактам), заключаемым Учреждением в соответствии с Федеральными законами от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (в случаях, предусмотренных действующим законодательством).
6. Возмещение расходов по уплате налога на имущество организациями, оказывающими услугу по организации питания учащихся.
7. Возмещение расходов по оплате предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников.
8. Возмещение затрат и (или) финансового обеспечения при сетевой форме реализации образовательных программ (части образовательной программы).
9. Сдача лома и отходов черных, цветных, драгоценных металлов, макулатуры и других видов вторичного сырья (при наличии).
10. Гранты в сфере образования.
11. Пожертвования.

**СОГЛАСОВАНО**Заместитель Главы Администрации города  
Нижний Тагил по финансово-экономической политике

Бурдилов А.В.

**ДОГОВОР № \_****об образовании на обучение по дополнительным образовательным программам**

г. Нижний Тагил «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 9  
на основании лицензии от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ № \_\_\_\_\_, выданной

(наименование лицензирующего органа)

именуемое в дальнейшем «Учреждение», в лице директора \_\_\_\_\_, действующего на основании Устава, и

(фамилия, имя, отчество законного представителя несовершеннолетнего лица, зачисляемого на обучение/ фамилия, имя, отчество лица, зачисляемого на обучение/наименование организации с указанием должности, фамилии, имени, отчества лица, действующего от имени организации, документов, подтверждающих полномочия указанного лица)

именуем \_\_\_\_\_ в дальнейшем «Заказчик», действующий в интересах несовершеннолетнего

(фамилия, имя, отчество лица, зачисляемого на обучение)

именуем \_\_\_\_\_ в дальнейшем «обучающийся», совместно именуемые стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

**1. Предмет Договора**

1.1. Учреждение предоставляет, а Заказчик оплачивает образовательные услуги (далее по тексту – Услуги), наименование, количество и стоимость которых определены в [Приложении № 1](#), являющимся неотъемлемой частью настоящего договора.

1.2. Услуги оказываются в период с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. в соответствии с дополнительной образовательной программой, учебным планом и расписанием занятий, разрабатываемыми Учреждением.

1.3. Форма обучения \_\_\_\_\_.  
(очная, очно-заочная, заочная)

1.4. После освоения Обучающимся образовательной программы ему \_\_\_\_\_  
(выдается, не выдается)  
документ (об образовании и (или) о квалификации или об обучении).

**2. Права сторон**

2.1. Учреждение вправе самостоятельно осуществлять образовательный процесс.

2.2. Заказчик вправе получать информацию от Учреждения по вопросам организации и обеспечения надлежащего предоставления Услуг.

2.3. Обучающемуся предоставляются академические права в соответствии с [ч.1 ст.34](#) Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также права:

- 1) получать информацию от Учреждения по вопросам организации и обеспечения надлежащего предоставления Услуг;
- 2) обращаться к Учреждению по вопросам, касающимся образовательного процесса.
- 3) пользоваться в порядке, установленном Учреждением, необходимым для получения Услуг имуществом Учреждения;
- 4) получать полную и достоверную информацию об оценке своих знаний, умений, навыков и компетенций, а также о критериях этой оценки.

**3. Обязанности сторон**



### 3.1. Учреждение обязано:

- 1) издать приказ о приеме обучающегося на обучение в Учреждение;
- 2) довести до Заказчика информацию, содержащую сведения о предоставлении платных образовательных услуг в порядке и объеме, которые предусмотрены [Законом Российской Федерации «О защите прав потребителей»](#) и [Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»](#);
- 3) организовать и обеспечить надлежащее предоставление Услуг;
- 4) обеспечить обучающемуся условия для получения Услуг;
- 5) сохранить место за обучающимся в случае пропуска занятий по уважительным причинам (с учетом оплаты Услуг);
- 6) принимать от Заказчика и (или) обучающегося плату за Услуги;
- 7) обеспечить обучающемуся уважение человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, оскорбления личности, охрану жизни и здоровья;
- 8) обеспечить соблюдение требований Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» при осуществлении сбора, хранения и обработки персональных данных Заказчика и обучающегося.

### 3.2. Заказчик обязан:

- 1) своевременно вносить плату за предоставляемые обучающемуся Услуги в размере и порядке, определенных настоящим договором, а также предоставлять платежные документы, подтверждающие такую оплату;
- 2) обеспечить посещение занятий обучающимся согласно расписанию занятий, своевременно извещать Учреждение о причинах отсутствия обучающегося на занятиях;
- 3) обеспечить обучающегося за свой счет предметами, необходимыми для надлежащего исполнения Учреждением обязательств по оказанию Услуг, в количестве, соответствующем возрасту и потребностям обучающегося;
- 4) возмещать ущерб, причиненный обучающимся имуществу Учреждения, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- 5) соблюдать требования учредительных документов, правил внутреннего распорядка и иных локальных нормативных актов Учреждения.

3.3. Обучающийся обязан соблюдать требования, установленные [ст. 43](#) Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», учредительных документов, правил внутреннего распорядка и иных локальных нормативных актов Учреждения, в т.ч:

- 1) выполнять задания для подготовки к занятиям, предусмотренным учебным планом, в том числе индивидуальным;
- 2) извещать Учреждение о причинах отсутствия на занятиях;
- 3) соблюдать требования учредительных документов, правила внутреннего распорядка и иные локальные нормативные акты Учреждения.

## 4. Стоимость услуг, сроки и порядок их оплаты

4.1. Полная стоимость Услуг за весь период обучения обучающегося определяется путем умножения стоимости Услуги на 1 обучающегося и количества занятий и составляет \_\_\_\_\_ рублей.

Увеличение стоимости Услуг после заключения договора не допускается.

4.2. Оплата производится

\_\_\_\_\_ период оплаты (единовременно, ежемесячно, ежеквартально, по четвертям, полугодиям или иной платежный период) и время оплаты (не позднее определенного числа периода, подлежащего оплате, или не позднее определенного числа периода, предшествующего (следующего) за периодом оплаты)

путем перечисления денежных средств на расчетный счет Учреждения либо путем внесения денежных средств в кассу Учреждения.

4.3. В случае, если проведено меньшее количество занятий, перерасчет производится в течение периода, следующего за расчетным.

## **5. Основания изменения и расторжения договора**

5.1. Условия, на которых заключен настоящий договор, могут быть изменены по соглашению сторон или в соответствии с **законодательством** Российской Федерации.

5.2. Настоящий Договор может быть расторгнут по соглашению Сторон.

5.3. Настоящий Договор может быть расторгнут по инициативе Учреждения в одностороннем порядке в случаях:

установления нарушения порядка приема в Учреждение, повлекшего по вине Заказчика и (или) обучающегося его незаконное зачисление в Учреждение;

просрочки оплаты стоимости Услуг Заказчиком;

невозможности надлежащего исполнения обязательства по оказанию Услуг вследствие действий (бездействия) обучающегося;

в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.4. Учреждение вправе отказаться от исполнения обязательств по договору при условии полного возмещения Заказчику убытков.

5.5. Заказчик вправе отказаться от исполнения настоящего договора при условии оплаты Учреждению фактически понесенных им расходов, связанных с исполнением обязательств по договору.

5.6. Настоящий договор расторгается досрочно:

по инициативе Заказчика, в том числе при переводе обучающегося для продолжения освоения образовательной программы в другую образовательную организацию;

по обстоятельствам, не зависящим от воли Заказчика и (или) обучающегося и Исполнителя, в том числе в случае ликвидации Исполнителя.

5.7. При досрочном прекращении образовательных отношений договор расторгается на основании распорядительного акта Учреждения об отчислении обучающегося из Учреждения.

## **6. Ответственность сторон**

6.1. Стороны несут ответственность за неисполнение взятых на себя обязательств в соответствии с законодательством Российской Федерации, действовавшим на момент заключения договора.

6.2. Стороны освобождаются от ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств по договору в случае действия обстоятельств непреодолимой силы, определяемых в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.3. При обнаружении недостатка Услуг, в том числе оказания их не в полном объеме, Заказчик вправе по своему выбору потребовать:

1) безвозмездного оказания Услуг;

2) соразмерного уменьшения стоимости оказанных Услуг;

3) возмещения понесенных им расходов по устранению недостатков оказанных Услуг своими силами или третьими лицами;

6.4. Заказчик вправе отказаться от исполнения договора и потребовать полного возмещения убытков, если в срок недостатки Услуг не устранены Учреждением. Заказчик также вправе отказаться от исполнения договора, если им обнаружен существенный недостаток оказанных Услуг или иные существенные отступления от условий договора.

6.5. Если Учреждение нарушило сроки оказания Услуги (сроки начала и (или) окончания оказания Услуг и (или) промежуточные сроки оказания Услуг) либо если во время оказания Услуг стало очевидным, что они не будут осуществлены в срок, Заказчик вправе по своему выбору:

1) назначить Учреждению новый срок, в течение которого Учреждение должно приступить к оказанию Услуг и (или) закончить оказание Услуг;

2) поручить оказать Услуги третьим лицам за разумную цену и потребовать от Учреждения возмещения понесенных расходов;

3) потребовать уменьшения стоимости Услуг;

4) расторгнуть договор.

6.6. Заказчик вправе потребовать полного возмещения убытков, причиненных ему в связи с нарушением сроков начала и (или) окончания оказания Услуг, а также в связи с недостатками Услуг.

### **7. Обстоятельства непреодолимой силы.**

7.1. Стороны освобождаются от ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств по настоящему договору в случае действия обстоятельств непреодолимой силы, а также иных обстоятельств, которые независимы от воли сторон, не могли быть ими предвидены в момент заключения договора и предотвращены разумными средствами при их наступлении.

7.2. Сторона, подвергшаяся действию таких обстоятельств, обязана немедленно в письменном виде уведомить другую сторону о возникновении, виде и возможной продолжительности действия соответствующих обстоятельств. Если эта сторона не сообщит о наступлении соответствующего обстоятельства, она лишается права ссылаться на него, разве что само такое обстоятельство препятствовало отправлению такого сообщения.

### **8. Порядок разрешения споров**

8.1. Все споры и разногласия, которые могут возникнуть между сторонами по вопросам, не нашедшим своего разрешения в тексте данного договора, будут разрешаться путем переговоров на основе действующего законодательства Российской Федерации.

8.2. При не урегулировании в процессе переговоров спорных вопросов споры разрешаются в суде по месту нахождения Учреждения, в порядке, установленном действующим законодательством РФ. Соблюдение претензионного порядка разрешения споров обязательно для сторон. Срок рассмотрения претензии 15 дней с момента ее получения стороной.

### **9. Срок действия договора**

9.1. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до полного исполнения сторонами принятых на себя обязательств.

### **10. Заключительные положения**

10.1. Сведения, указанные в настоящем договоре, соответствуют информации, размещенной на официальном сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на дату заключения настоящего договора.

10.2. Все изменения и дополнения к настоящему договору считаются действительными, если они оформлены в письменном виде и подписаны надлежащим образом уполномоченными лицами сторон. Под письменной формой стороны для целей настоящего договора понимают как составление единого документа, так и обмен письмами, телеграммами, сообщениями с использованием средств электронной и (или) факсимильной связи, позволяющими идентифицировать отправителя и дату отправления.

10.3. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

### **11. Адреса, реквизиты и подписи сторон**

Учреждение	Заказчик	Обучающийся (достигший 14- летнего возраста)
_____	_____	_____
(подпись)	(подпись)	(подпись)
М.П.	М.П.	

С Уставом, лицензией на право ведения образовательной деятельности и приложением к ней, свидетельством о государственной аккредитации, образовательными программами, иными локальными актами, регламентирующими образовательную деятельность, информацией о платных образовательных услугах Учреждения ознакомлен (а).

Заказчик

\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Обучающийся (достигший 14-летнего возраста)

\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

г.

Приложение № 1  
к договору об образовании на обучение  
по дополнительным образовательным программам  
от \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

п/п	Наименование платной образовательной услуги	Наименование образовательной программы (курса)	Срок освоения образовательной программы (курса)	Количество обучающихся в группе	Количество занятий в месяц/ продолжительность 1 занятия (час)	Стоимость услуги на 1 обучающегося в месяц (руб)

Учреждение

Заказчик

Обучающийся (достигший  
14-летнего возраста)

(подпись)

(подпись)

(подпись)

М.П.

М.П.

**ДОГОВОР № \_ - ПФ****об образовании на обучение по дополнительным образовательным программам**

г. Нижний Тагил

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Муниципальное \_\_\_\_\_, осуществляющее образовательную деятельность на основании лицензии от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_, выданной Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, именуемое в дальнейшем «Учреждение», в лице директора \_\_\_\_\_, действующего на основании Устава, и \_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество законного представителя несовершеннолетнего лица, зачисляемого на обучение/ фамилия, имя, отчество лица, зачисляемого на обучение/наименование организации с указанием должности, фамилии, имени, отчества лица, действующего от имени организации, документов, подтверждающих полномочия указанного лица) именуемый (-ая) в дальнейшем «Заказчик», действующий в интересах несовершеннолетнего

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество лица, зачисляемого на обучение) включенного в систему персонифицированного финансирования дополнительного образования на основании сертификата № \_\_\_\_\_ (обладатель сертификата - \_\_\_\_\_), именуем \_\_\_\_\_ в дальнейшем «обучающийся», совместно именуемые стороны, заключить настоящий договор - оферту о нижеследующем:

**1. Общие положения и правовое основание договора-оферты**

1.1. Настоящий договор является официальным предложением (офертой) Исполнителя Заказчику к заключению договора на оказание платной образовательной услуги, указанной в разделе 2 настоящего договора, содержит все существенные условия договора на оказание платных образовательных услуг по образовательным программам дополнительного образования и публикуется в глобальной компьютерной сети Интернет на сайте: <https://test.pfdo.ru> (далее – Сайт).

1.2. Правовой основой регулирования отношений между сторонами, возникших в силу заключения настоящего договора, являются следующие нормативные документы: Гражданский кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Правила оказания платных образовательных услуг, утвержденные постановлением Правительства РФ от 15.08.2013 №706, Правила персонифицированного финансирования дополнительного образования детей в Свердловской области, утвержденными Приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 26.06.2019 №70-Д «Об утверждении методических рекомендаций «Правила персонифицированного финансирования дополнительного образования детей в Свердловской области».

1.3. В качестве необходимого и достаточного действия, определяющего безусловное принятие (акцепт) условий настоящего договора со стороны Заказчика в соответствии со ст. 438 ГК РФ, определяется подписание Заказчиком заявления о зачислении обучающегося на обучение по дополнительной образовательной программе, в рамках образовательной услуги, указанной в разделе 2 настоящего договора.

1.4. Заявление о зачислении на обучающегося на обучение по дополнительной образовательной программе, указанное в пункте 1.3. настоящего договора, является неотъемлемой частью

договора и должно содержать указание на принятие Заказчиком условий договора, а также следующие предусмотренные Правилами оказания платных образовательных услуг сведения:

а) фамилия, имя, отчество (при наличии) Заказчика, телефон Заказчика; б) место жительства Заказчика; в) фамилия, имя, отчество (при наличии) обучающегося, его место жительства, телефон.

1.5. Совершая действия по акцепту настоящего договора Заказчик гарантирует, что он имеет законные права вступать в договорные отношения с Исполнителем.

1.6. Осуществляя акцепт договора в порядке, определенном пунктом 1.3. договора-оферты, Заказчик гарантирует, что ознакомлен, соглашается, полностью и безоговорочно принимает все условия настоящего договора в том виде, в каком они изложены в тексте договора.

1.7. Настоящий договор может быть отозван Исполнителем до момента получения акцепта со стороны Заказчика.

1.8. Настоящий договор не требует скрепления печатями и/или подписания Заказчиком и Исполнителем, сохраняя при этом полную юридическую силу.

1.9. После получения Заявления, указанного в пункте 1.3. настоящего договора, Исполнитель регистрирует договор на Сайте. В случае если договор не будет зарегистрирован в течение одного месяца после срока, указанного в пункте 8.1. договор считается отозванным Исполнителем.

## 2. Предмет договора

2.1. Учреждение обязуется оказать образовательную услугу по реализации дополнительной общеобразовательной \_\_\_\_\_ программы (части) \_\_\_\_\_ (далее по тексту – услуга, Программа), в пределах учебного плана Программы, предусмотренного на период обучения по настоящему договору.

2.2. Услуга оказывается в период с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. в соответствии с Программой, учебным планом и расписанием занятий, разрабатываемыми Учреждением.

2.3. Форма обучения \_\_\_\_\_ (очная, очно-заочная, заочная)

2.4. После освоения обучающимся Программы ему \_\_\_\_\_ (выдается, не выдается) документ (об образовании и (или) о квалификации или об обучении).

## 3. Права сторон

3.1. Учреждение вправе:

1) самостоятельно осуществлять образовательный процесс;

2) в случае невозможности проведения необходимого числа занятий, предусмотренных учебным планом, на определенный месяц оказания Услуги, обеспечить оказание Услуги в полном объеме за счет проведения дополнительных занятий в последующие месяцы действия настоящего договора.

3.2. Заказчик вправе получать информацию от Учреждения по вопросам организации и обеспечения надлежащего предоставления Услуги.

3.3. Обучающемуся предоставляются академические права в соответствии с ч.1 ст.34 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также права:

1) получать информацию от Учреждения по вопросам организации и обеспечения надлежащего предоставления Услуги;

2) обращаться к Учреждению по вопросам, касающимся образовательного процесса.

3) пользоваться в порядке, установленном Учреждением, необходимым для получения Услуги имуществом Учреждения;

4) получать полную и достоверную информацию об оценке своих знаний, умений, навыков и компетенций, а также о критериях этой оценки.

#### 4. Обязанности сторон

4.1. Учреждение обязано:

- 1) издать приказ о приеме обучающегося на обучение в Учреждение;
- 2) довести до Заказчика информацию, содержащую сведения о предоставлении платных образовательных услуг в порядке и объеме, которые предусмотрены Законом Российской Федерации «О защите прав потребителей» и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- 3) организовать и обеспечить надлежащее предоставление Услуги;
- 4) обеспечить обучающемуся условия для получения Услуги, в т.ч. сопровождение оказания Услуги педагогическим работником, квалификация которого соответствует требованиям федерального законодательства, соблюдение норм оснащения образовательного процесса средствами обучения и интенсивности их использования, проведение занятий в группе с наполняемостью не более \_\_\_\_\_ детей;
- 5) обеспечить полное выполнение учебного плана Программы, предусмотренного на период обучения по договору (в случае отмены проведения части занятий, предусмотренных в учебном плане на конкретный месяц, провести их дополнительно в том же или последующем месяце, либо провести перерасчет стоимости оплаты за месяц, предусмотренный разделом 4 настоящего договора);
- 6) сохранить место за обучающимся в случае пропуска занятий по уважительным причинам (с учетом оплаты Услуг);
- 7) обеспечить обучающемуся уважение человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, оскорбления личности, охрану жизни и здоровья;
- 8) обеспечить соблюдение требований Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» при осуществлении сбора, хранения и обработки персональных данных Заказчика и обучающегося.

4.2. Заказчик обязан:

- 1) обеспечить посещение занятий обучающимся согласно расписанию занятий, своевременно извещать Учреждение о причинах отсутствия обучающегося на занятиях;
- 2) обеспечить обучающегося за свой счет предметами, необходимыми для надлежащего исполнения Учреждением обязательств по оказанию Услуг, в количестве, соответствующем возрасту и потребностям обучающегося;
- 3) возмещать ущерб, причиненный обучающимся имуществу Учреждения, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- 4) соблюдать требования учредительных документов, правил внутреннего распорядка и иных локальных нормативных актов Учреждения.

4.3. Обучающийся обязан соблюдать требования, установленные ст. 43 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», учредительных документов, правил внутреннего распорядка и иных локальных нормативных актов Учреждения, в т.ч:

- 1) выполнять задания для подготовки к занятиям, предусмотренным учебным планом, в том числе индивидуальным;
- 2) извещать Учреждение о причинах отсутствия на занятиях;
- 3) соблюдать требования учредительных документов, правила внутреннего распорядка и иные локальные нормативные акты Учреждения.

#### 5. Стоимость услуги, сроки и порядок их оплаты

5.1. Полная стоимость Услуги за весь период обучения обучающегося составляет \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) рублей.

Увеличение стоимости Услуги относительно стоимости, установленной на момент заключения настоящего договора не допускается, за исключением увеличения стоимости

указанных услуг с учетом уровня инфляции, предусмотренного основными характеристиками федерального бюджета на очередной финансовый год и плановый период.

5.2. Оплата производится за счет средств сертификата дополнительного образования обучающегося путем перечисления денежных средств на расчетный счет Учреждения на основании договора об оплате образовательных услуг по реализации дополнительных общеобразовательных программ в рамках системы персонифицированного финансирования в муниципальном образовании город Нижний Тагил № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_.20\_\_\_, заключенного между Учреждением и плательщиком (Уполномоченной организацией) в следующем порядке:

---

*\_\_\_\_ Месяц, за который осуществляется оплата. Размер за счет оплаты сертификата. Крайний срок осуществления оплаты*

5.3. Оплата за счет средств сертификата за месяц периода обучения по Договору осуществляется в полном объеме при условии, если по состоянию на первое число соответствующего месяца действие настоящего договора не прекращено, независимо от фактического посещения обучающимся занятий, предусмотренных учебным планом Программы в соответствующем месяце.

5.4. В случае отмены со стороны Учреждения проведения одного или нескольких занятий в рамках оказания Услуги объем оплаты по договору за месяц, в котором указанные занятия должны были быть проведены, уменьшается пропорционально доле таких занятий в общей продолжительности занятий в указанном месяце.

## **6. Основания изменения и расторжения договора**

6.1. Условия, на которых заключен настоящий договор, могут быть изменены по соглашению сторон или в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Настоящий договор может быть расторгнут по соглашению Сторон.

6.3. Настоящий договор может быть расторгнут по инициативе Учреждения в одностороннем порядке в случаях:

установления нарушения порядка приема в Учреждение, повлекшего по вине Заказчика и (или) обучающегося его незаконное зачисление в Учреждение;

- невозможности надлежащего исполнения обязательства по оказанию Услуг вследствие действий (бездействия) обучающегося;

в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.4. Учреждение вправе отказаться от исполнения обязательств по настоящему договору при условии полного возмещения Заказчику убытков.

6.5. Заказчик вправе отказаться от исполнения настоящего договора при условии оплаты Учреждению фактически понесенных им расходов, связанных с исполнением обязательств по договору.

6.6. Договор расторгается досрочно:

по инициативе Заказчика, в том числе при переводе обучающегося для продолжения освоения образовательной программы в другую образовательную организацию;

по обстоятельствам, не зависящим от воли Заказчика и (или) обучающегося и Исполнителя, в том числе в случае ликвидации Исполнителя.

6.7. При досрочном прекращении образовательных отношений договор расторгается на основании распорядительного акта Учреждения об отчислении обучающегося из Учреждения.

## **7. Ответственность сторон**

7.1. Стороны несут ответственность за неисполнение взятых на себя обязательств в соответствии с законодательством Российской Федерации, действовавшим на момент заключения настоящего договора.

7.2. Стороны освобождаются от ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств по настоящему договору в случае действия обстоятельств



непреодолимой силы, определяемых в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.3. При обнаружении недостатка Услуг, в том числе оказания их не в полном объеме, Заказчик вправе по своему выбору потребовать:

- 1) безвозмездного оказания Услуг;
- 2) соразмерного уменьшения стоимости оказанных Услуг;
- 3) возмещения понесенных им расходов по устранению недостатков оказанных Услуг своими силами или третьими лицами;

7.4. Заказчик вправе отказаться от исполнения договора и потребовать полного возмещения убытков, если в срок недостатки Услуг не устранены Учреждением. Заказчик также вправе отказаться от исполнения договора, если им обнаружен существенный недостаток оказанных Услуг или иные существенные отступления от условий договора.

7.5. Если Учреждение нарушило сроки оказания Услуги (сроки начала и (или) окончания оказания Услуг и (или) промежуточные сроки оказания Услуг) либо если во время оказания Услуг стало очевидным, что они не будут осуществлены в срок, Заказчик вправе по своему выбору:

- 1) назначить Учреждению новый срок, в течение которого Учреждение должно приступить к оказанию Услуг и (или) закончить оказание Услуг;
- 2) поручить оказать Услуги третьим лицам за разумную цену и потребовать от Учреждения возмещения понесенных расходов;
- 3) потребовать уменьшения стоимости Услуг;
- 4) расторгнуть договор.

7.6. Заказчик вправе потребовать полного возмещения убытков, причиненных ему в связи с нарушением сроков начала и (или) окончания оказания Услуг, а также в связи с недостатками Услуг.

## **8. Обстоятельства непреодолимой силы.**

8.1. Стороны освобождаются от ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств по настоящему договору в случае действия обстоятельств непреодолимой силы, а также иных обстоятельств, которые независимы от воли сторон, не могли быть ими предвидены в момент заключения договора и предотвращены разумными средствами при их наступлении.

8.2. Сторона, подвергшаяся действию таких обстоятельств, обязана немедленно в письменном виде уведомить другую сторону о возникновении, виде и возможной продолжительности действия соответствующих обстоятельств. Если эта сторона не сообщит о наступлении соответствующего обстоятельства, она лишается права ссылаться на него, разве что само такое обстоятельство препятствовало отправлению такого сообщения.

## **9. Порядок разрешения споров**

9.1. Все споры и разногласия, которые могут возникнуть между сторонами по вопросам, не нашедшим своего разрешения в тексте настоящего договора, будут разрешаться путем переговоров на основе действующего законодательства Российской Федерации.

9.2. При не урегулировании в процессе переговоров спорных вопросов споры разрешаются в суде по месту нахождения Учреждения, в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации. Соблюдение претензионного порядка урегулирования споров обязательно для сторон. Срок рассмотрения претензии 15 дней с момента ее получения стороной.

## **10. Срок действия договора**

9.1. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до полного исполнения сторонами принятых на себя обязательств.

## **11. Заключительные положения**

11.1. Сведения, указанные в настоящем договоре, соответствуют информации, размещенной на официальном сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на дату заключения настоящего договора.

11.2. Все изменения и дополнения к настоящему договору считаются действительными, если они оформлены в письменном виде и подписаны надлежащим образом уполномоченными лицами сторон. Под письменной формой стороны для целей настоящего договора понимают как составление единого документа, так и обмен письмами, телеграммами, сообщениями с использованием средств электронной и (или) факсимильной связи, позволяющими идентифицировать отправителя и дату отправления.

11.3. Изменения раздела 5 настоящего договора допускаются лишь при условии согласования указанных изменений с Уполномоченной организацией.

11.4. В случае если Услуга, оказываемая по настоящему договору, предусматривает реализацию части Программы, принятие (акцепт) Заказчиком условий настоящего договора, предусматривает предоставление его заранее данного согласия на заключение иных договоров-оферт, сформированных в соответствии с требованиями, указанными в пунктах 11.5. – 11.7. настоящего договора, предусматривающих оказание обучающемуся образовательных услуг по реализации иных частей Программы, не освоенных до момента заключения настоящего договора.

11.5. При формировании предложения (оферты) Исполнителем Заказчику к заключению договора-оферты, предусмотренного пунктом 11.4. настоящего договора, Исполнитель информирует Заказчика о наличии и условиях предложения (оферты) не позднее чем за 5 рабочих дней до начала обучения в соответствии с договором-офертой.

11.6. Условия, предусматриваемые предложением (офертой) Исполнителем Заказчику к заключению договора-оферты, предусмотренного пунктом 11.4. настоящего договора, не должны отличаться от условий обучения по предусмотренной им части Программы, действующими на момент заключения настоящего договора.

11.7. Заказчик вправе отозвать заранее данное согласие на заключение иных договоров-оферт, предусмотренных пунктом 11.4. настоящего договора, посредством направления Исполнителю уведомления в простой письменной форме, либо отклонения оферты в личном кабинете Сайта. Заказчик самостоятельно отслеживает выставление договоров-оферт, предусмотренных пунктом 11.4. настоящего договора, в личном кабинете Сайта.

11.8. Для целей осуществления взаимодействия между сторонами, в том числе связанных с направлением официальных уведомлений о расторжении настоящего договора, стороны договорились использовать личные кабинеты Сайта.

11.9. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

## 12. Адреса, реквизиты и подписи сторон

Учреждение	Заказчик	Обучающийся (достигший 14- летнего возраста)
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Сведения о Заказчике, обучающемся указываются в заявлении на зачисление обучающегося на обучение по дополнительной образовательной программе, указанном в пункте 1.3. настоящего договора, являющемся неотъемлемой частью настоящего договора.

**Договор № \_\_\_\_\_  
об оказании образовательных услуг**

г. Нижний Тагил \_\_\_\_\_ « » 20 г.  
Муниципальное \_\_\_\_\_,  
именуемое в \_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ «Учреждение», в лице директора  
\_\_\_\_\_, действующего на основании Устава, с одной стороны, и  
\_\_\_\_\_, именуем \_\_\_\_\_ в  
\_\_\_\_\_ «Исполнитель», с другой стороны, заключили настоящий договор о  
нижеследующем:

### 1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

- 1.1. Учреждение поручает, а Исполнитель обязуется оказать Учреждению образовательные услуги по обучению обучающихся, указанные в Приложении №1 к настоящему договору, в помещении Учреждения, расположенном по адресу: \_\_\_\_\_ (далее по тексту – Услуги), а Учреждение обязуется принять Услуги и оплатить..
- 1.2. Услуги оказываются Исполнителем в период с «\_\_» \_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года по «\_\_» \_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года в согласованные с Учреждением сроки.

### 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

- 2.1. Исполнитель обязуется:
- 2.1.1. Оказать Услуги лично, надлежащего качества, в установленные сроки и в полном объеме.
- 2.1.2. Обеспечить надлежащее соблюдение требований нормативных документов к условиям оказания Услуг, а также нормативных документов к требованиям безопасности.
- 2.1.3. Возместить причиненный по вине Исполнителя при оказании Услуг ущерб имуществу Учреждения.
- 2.1.4. Нести ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время оказания Услуг.
- 2.2. Учреждение обязуется:
- 2.2.1. Принимать Услуги согласно пункту 4 настоящего договора.
- 2.2.2. Производить оплату Услуг согласно пункту 3 настоящего договора.
- 2.2.3. При обнаружении при приемке Услуг недостатков, недочет и иных несоответствий условиям настоящего договора извещать об этом Исполнителя в течение 24 часов.
- 2.3. Учреждение имеет право:
- 2.3.1. Проверять ход и качество оказываемых Исполнителем Услуг, не вмешиваясь в его деятельность.
- 2.3.2. Требовать устранения обнаруженных дефектов в оказании Услуг.
- 2.3.3. Требовать от Исполнителя оказания Услуг, не оказанных по вине Исполнителя, в дополнительно согласованные с Учреждением сроки.

### 3. СТОИМОСТЬ УСЛУГ И ПОРЯДОК РАСЧЕТОВ

- 3.1. Стоимость Услуг Исполнителя определяется путем умножения стоимости Услуги на 1 обучающегося, количества обучающихся и количества проведенных занятий.
- 3.2. Оплата производится за счет средств Учреждения

\_\_\_\_\_ период оплаты (единовременно, ежемесячно, ежеквартально, по четвертям, полугодиям или иной платежный период) и время оплаты (не позднее определенного числа периода,

подлежащего оплате, или не позднее определенного числа периода, предшествующего (следующего) за периодом оплаты) путем перечисления денежных средств на лицевой счет Исполнителя.

#### 4. ПОРЯДОК СДАЧИ - ПРИЕМКИ УСЛУГ

4.1. Услуги считаются оказанными с момента подписания Акта сдачи-приемки Услуг сторонами. При отказе от одной из сторон делается отметка в Акте с указанием оснований отказа.

4.2. При обнаружении после подписания Акта сдачи-приемки услуг недостатков, недочетов и иных несоответствий условиям настоящего договора Заказчик извещает об этом Исполнителя в течение 24 часов.

#### 5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

5.1. Исполнитель гарантирует качество Услуг, оказанных по настоящему договору.

5.2. Стороны несут ответственность за неисполнение взятых на себя обязательств в соответствии с законодательством Российской Федерации, действовавшим на момент заключения договора.

5.3. Ни одна из сторон договора не вправе уступить свои права и обязанности по нему третьим лицам без письменного согласования с другой стороной.

5.4. Исполнитель несет ответственность перед Учреждением и обучающимися за качество оказываемых Услуг в соответствии с действующим законодательством, жизнь и здоровье обучающихся во время оказания Услуг.

5.5. Исполнитель несет риск случайной гибели или случайного повреждения имущества, предоставленного для оказания Услуг, если ущерб причинен в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения им своих обязательств по настоящему договору.

5.6. В случае нарушения срока оказания Услуг, неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по настоящему договору помимо полного возмещения убытков Исполнитель уплачивает Учреждению неустойку в размере 2 % от стоимости Услуг за каждый день нарушения срока, неисполнения или ненадлежащего исполнения взятых на себя обязательств.

#### 6. ОБСТОЯТЕЛЬСТВА НЕПРЕОДОЛИМОЙ СИЛЫ

6.1. Стороны освобождаются от ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств по настоящему договору в случае действия обстоятельств непреодолимой силы, а также иных обстоятельств, которые независимы от воли сторон, не могли быть ими предвидены в момент заключения договора и предотвращены разумными средствами при их наступлении.

6.2. Сторона, подвергшаяся действию таких обстоятельств, обязана немедленно в письменном виде уведомить другую сторону о возникновении, виде и возможной продолжительности действия соответствующих обстоятельств. Если эта сторона не сообщит о наступлении соответствующего обстоятельства, она лишается права ссылаться на него, разве что само такое обстоятельство препятствовало отправлению такого сообщения.

#### 7. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ

7.1. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания и действует до полного исполнения сторонами принятых на себя обязательств.

7.2. Настоящий договор может быть расторгнут досрочно:

7.2.1. По письменному соглашению сторон.

7.2.2. В одностороннем порядке Учреждением при условии оплаты Исполнителю фактически понесенных расходов и Услуг, оказанных до момента отказа.

7.2.3. В одностороннем порядке Исполнителем при условии письменного уведомления за 10 дней и полного возмещения убытков Учреждению.

7.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору считаются действительными, если они оформлены в письменном виде и подписаны надлежащим образом уполномоченными лицами сторон. Под письменной формой стороны для целей настоящего договора понимают как составление единого документа, так и обмен письмами, телеграммами, сообщениями с использованием средств электронной и (или) факсимильной связи, позволяющими идентифицировать отправителя и дату отправления.

7.4. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон.

## 8. АДРЕСА, РЕКВИЗИТЫ И ПОДПИСИ СТОРОН

Учреждение

Исполнитель

\_\_\_\_\_  
фио

Паспортные данные: паспорт \_\_\_\_\_  
выдан \_\_\_\_\_

Адрес: \_\_\_\_\_

Страховое свидетельство \_\_\_\_\_

ИНН \_\_\_\_\_

Директор \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Приложение № 1  
к договору об оказании образовательных услуг  
от \_\_\_\_\_ 201\_\_ № \_\_\_\_\_

п/п	Наименование образовательной услуги	Наименование программы (курса)	Форма обучения (групповая, индивидуальная)	Количество обучающихся в группе (чел)	Количество занятий в месяц/ продолжительность 1 занятия (час)	Стоимость услуги на 1 обучающегося в месяц (руб)

Учреждение

Исполнитель

Директор \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

АКТ  
сдачи - приемки услуг

г.Нижний Тагил

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Муниципальное \_\_\_\_\_,  
именуем \_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ «Учреждение», в лице директора  
\_\_\_\_\_, действующего на основании Устава,  
и

\_\_\_\_\_ и  
именуем \_\_\_\_\_, в дальнейшем «Исполнитель», составили настоящий Акт о том, что,  
согласно договору об оказании образовательных услуг от \_\_\_\_\_ 201\_\_ №\_\_\_\_\_  
Исполнителем оказаны образовательные услуги, предусмотренные п. 1.1. вышеуказанного  
договора и Приложением №1 к нему, а именно:

\_\_\_\_\_ на сумму \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ) рублей \_\_\_\_\_ копеек.

Услуги оказаны в полном объеме, надлежащего качества, в установленные сроки.  
Стороны претензий не имеют.

**Учреждение**  
Директор \_\_\_\_\_

**Исполнитель**

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

**Договор № \_\_\_\_\_**  
**оказания услуг \_\_\_\_\_**

г.НижнийТагил «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Муниципальное \_\_\_\_\_, именуемое в дальнейшем «Учреждение», в лице \_\_\_\_\_ директора \_\_\_\_\_, действующего на основании Устава, с одной стороны, и \_\_\_\_\_, именуем \_\_\_\_\_ в дальнейшем «Заказчик», в лице \_\_\_\_\_, действующего на основании \_\_\_\_\_, с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

### 1. Предмет договора

1.1. Учреждение принимает на себя обязательство по заданию Заказчика оказать услуги, предусмотренные п.1.2. настоящего договора (далее по тексту – Услуги), объем и стоимость которых определена Приложением №1 (сметой расходов и калькуляцией), являющимся неотъемлемой частью настоящего договора, а Заказчик обязуется принять их результат и оплатить.

1.2. Учреждение обязуется оказать следующие услуги:

1.3. Услуги оказываются в период с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

1.3.1. Услуги считаются оказанными после подписания сторонами Акта сдачи-приемки услуг, который оформляется не позднее 5 дней с момента их оказания.

### 2. Права и обязанности сторон

2.1. Учреждение обязуется:

2.1.1. Оказать Услуги надлежащего качества, в объемах и в сроки, предусмотренные настоящим договором.

2.1.2. Ознакомить Заказчика до оказания Услуг с документами, регламентирующими деятельность Учреждения.

2.1.3. Представить Заказчику для подписи Акт сдачи-приемки услуг в течение 3 календарных дней после их оказания.

2.1.4. Осуществить возврат денежных средств при наличии уважительных причин, препятствующих получению Услуг, пропорционально стоимости оказанных Услуг.

2.3. Заказчик обязуется:

2.3.1. Принять оказанные Учреждением Услуги, в течение 3 календарных дней подписать Акт сдачи-приемки услуг и представить его Учреждению.

2.3.2. Произвести оплату Услуг в соответствии с п.3.2. настоящего договора.

2.2.5. Соблюдать требования документов, регламентирующих деятельность Учреждения, в части, касающейся его прав и обязанностей, а также условия настоящего договора.

2.4. Заказчик имеет право:

2.4.1. Проверять ход и качество оказываемых Учреждением Услуг, не вмешиваясь в его деятельность.

2.4.2. Отказаться от исполнения настоящего договора при условии письменного уведомления Учреждения за 10 дней и оплаты фактически понесенных им расходов.

2.4.3. Требовать возврата денежных средств в случае отказа от оказания Услуг по уважительным причинам (тяжелое заболевание или травма, препятствующие получению Услуг) пропорционально стоимости оказанных Услуг.

### 3. Стоимость услуг и порядок расчетов

3.1. Стоимость Услуг Учреждения по настоящему договору составляет \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ) рублей \_\_\_\_\_ копеек.

3.2. \_\_\_\_\_ Оплата \_\_\_\_\_ производится

\_\_\_\_\_ период оплаты (единовременно, ежемесячно, ежеквартально, по четвертям, полугодиям или иной платежный период) и время оплаты (не позднее определенного числа периода, подлежащего оплате, или не позднее определенного числа периода, предшествующего (следующего) за периодом оплаты) путем перечисления денежных средств на расчетный счет Учреждения либо путем внесения денежных средств в кассу Учреждения.

### 4. Ответственность сторон

4.1. Учреждение гарантирует качество Услуг, оказанных по настоящему договору.

4.2. За неисполнение или ненадлежащее исполнение принятых на себя обязательств стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

4.3. Ни одна из сторон договора не вправе уступить свои права и обязанности по нему третьим лицам без письменного согласования с другой стороной.

### 5. Обстоятельства непреодолимой силы

5.1. Стороны освобождаются от ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств по настоящему договору в случае действия обстоятельств непреодолимой силы, а также иных обстоятельств, которые независимы от воли сторон, не могли быть ими предвидены в момент заключения договора и предотвращены разумными средствами при их наступлении.

5.2. Сторона, подвергшаяся действию таких обстоятельств, обязана немедленно в письменном виде уведомить другую сторону о возникновении, виде и возможной продолжительности действия соответствующих обстоятельств. Если эта сторона не сообщит о наступлении соответствующего обстоятельства, она лишается права ссылаться на него, разве что само такое обстоятельство препятствовало отправлению такого сообщения.

### 6. Порядок разрешения споров

6.1. Все споры и разногласия, которые могут возникнуть между сторонами по вопросам, не нашедшим своего разрешения в тексте данного договора, будут разрешаться путем переговоров на основе действующего законодательства РФ.

6.2. При не урегулировании в процессе переговоров спорных вопросов споры разрешаются в суде по месту нахождения Учреждения, в порядке, установленном действующим законодательством РФ. Соблюдение претензионного порядка урегулирования спора обязательно для сторон. Срок ответа на претензию 15 дней.

### 7. Прочие условия

7.1. Настоящий договор вступает в законную силу с момента подписания и действует до полного исполнения сторонами принятых на себя обязательств.

7.2. Настоящий договор может быть расторгнут досрочно:

7.2.1. По письменному соглашению сторон.

7.2.2. В одностороннем порядке Заказчиком при условии оплаты Учреждению фактически понесенных расходов и услуг, оказанных до момента отказа.

7.2.3. В одностороннем порядке Учреждением при условии полного возмещения убытков Заказчику.

7.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору считаются действительными, если



они оформлены в письменном виде и подписаны надлежащим образом уполномоченными лицами сторон. Под письменной формой стороны для целей настоящего договора понимают как составление единого документа, так и обмен письмами, телеграммами, сообщениями с использованием средств факсимильной и электронной связи, позволяющими идентифицировать отправителя и дату отправления.

7.4. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу – по одному для каждой из сторон.

Учреждение

Заказчик

Директор \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
М.П.

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
М.П.

Договор № \_\_\_\_\_ об оказании услуг по организации отдыха детей  
г.Нижний Тагил « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_

Муниципальное \_\_\_\_\_,

(наименование учреждения)

именуемое в дальнейшем «Учреждение», в лице директора \_\_\_\_\_, действующего на основании Устава, (фио директора)

и \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество родителя (законного представителя) ребенка)

именуем \_\_\_\_\_ в дальнейшем «Заказчик», действующ \_\_\_\_\_ в интересах несовершеннолетнего \_\_\_\_\_,

(фамилия, имя, отчество, дата рождения ребенка)

проживающего по адресу: \_\_\_\_\_,

(адрес места жительства (пребывания) ребенка) именуем \_\_\_\_\_ в дальнейшем «Потребитель», с другой стороны, заключили настоящий договор (далее – договор) о нижеследующем:

### 1. Предмет договора

1.1. Учреждение обязуется оказать услуги Заказчику по организации отдыха Потребителя в лагере с дневным пребыванием детей при Учреждении (далее – ЛДП) в каникулярное время с « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ по « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ на основании путевки (далее - Услуги), а Заказчик обязуется оплатить Услуги в размере \_\_\_\_\_ % стоимости путевки в порядке и на условиях, определенных договором.

### 2. Права и обязанности сторон

2.1. Учреждение обязуется:

2.1.1. Обеспечить Заказчику доступ к информации для ознакомления с документами, регламентирующими организацию и осуществление деятельности ЛДП, права и обязанности Потребителя и Заказчика.

2.1.2. Обеспечить надлежащее предоставление Услуг в соответствии с Национальным стандартом РФ «Услуги детям в организациях отдыха и оздоровления» (ГОСТ Р 52887-2018), утвержденным приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 31.07.2018 № 444-ст, иными нормативными правовыми актами, а также правилами технической и пожарной безопасности, в объемах и в сроки, предусмотренные условиями договора.

2.1.3. Довести до Заказчика информацию, содержащую сведения о предоставлении Услуг в порядке и объеме, которые предусмотрены Законом Российской Федерации от 7.02.1992 № 2300-1 «О защите прав потребителей».

2.1.4. Обеспечивать охрану жизни и укрепление физического и психического здоровья Потребителя, его интеллектуальное, физическое и личностное развитие, развитие его творческих способностей и интересов.

2.1.5. При оказании Услуг учитывать индивидуальные потребности Потребителя, связанные с его жизненной ситуацией и состоянием здоровья, определяющие особые условия получения им Услуг.

2.1.6. При оказании Услуг проявлять уважение к личности Потребителя, оберегать его от всех форм физического и психологического насилия, обеспечить условия укрепления нравственного, физического и психологического здоровья, эмоционального благополучия с учетом его индивидуальных особенностей.

2.1.7. Создавать безопасные условия предоставления Услуг Потребителю, его содержания в ЛДП в соответствии с установленными нормами, обеспечивающими его жизнь и здоровье.

2.1.8. Обеспечивать Потребителя необходимым сбалансированным питанием в период

пребывания в ЛДП.

2.1.9. Обеспечить соблюдение требований Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» в части сбора, хранения и обработки персональных данных Заказчика и Потребителя.

2.2. Заказчик обязуется:

2.2.1. Оплатить Услуги в размере \_\_\_\_\_% стоимости путевки в соответствии с п.3.2. договора.

2.2.2. Соблюдать требования учредительных документов, правил внутреннего распорядка и иных локальных нормативных актов Учреждения (ЛДП).

2.2.3. Незамедлительно сообщать в ЛДП об изменении контактного телефона и (или) места жительства (пребывания).

2.2.4. Обеспечить посещение Потребителем ЛДП согласно режиму функционирования и правилам внутреннего распорядка ЛДП.

2.2.5. Информировать ЛДП о предстоящем отсутствии Потребителя в ЛДП или его болезни.

В случае заболевания Потребителя, подтвержденного заключением медицинской организации либо выявленного медицинским работником ЛДП, принять меры по восстановлению его здоровья и не допускать посещения ЛДП Потребителем в период заболевания.

2.2.6. Предоставлять справку после перенесенного заболевания, а также отсутствия Потребителя более 5 календарных дней (за исключением выходных и праздничных дней), с указанием диагноза, длительности заболевания, сведений об отсутствии контакта с инфекционными больными.

2.2.7. Возмещать ущерб, причиненный Потребителем имуществу Учреждения (ЛДП), в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3. Потребитель обязан:

2.3.1. Соблюдать требования правил внутреннего распорядка и иных локальных нормативных актов ЛДП, общепринятых норм поведения, в том числе проявлять уважение к педагогическим работникам, инженерно-техническому, административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному, медицинскому и иному персоналу ЛДП и другим потребителям, не посягать на их честь и достоинство.

2.3.2. Бережно относиться к имуществу Учреждения (ЛДП).

2.4. Потребитель вправе:

2.4.1. Пользоваться в порядке, установленном Учреждением (ЛДП), необходимым для получения Услуг имуществом Учреждения (ЛДП).

2.5. Заказчик вправе:

2.5.1. Знакомиться с документами, регламентирующими деятельность ЛДП, организацию и оказание Услуг, права и обязанности Потребителя и Заказчика.

2.5.2. Получать от Учреждения информацию:

- по вопросам организации и обеспечения надлежащего исполнения Услуг;

- о поведении, эмоциональном состоянии Потребителя во время его пребывания в ЛДП, его развитии и способностях.

2.5.3. Принимать участие в организации и проведении совместных мероприятий с детьми в ЛДП (развлекательные, спортивные и иные мероприятия, дни здоровья и др.).

2.5.4. Проверять ход и качество оказываемых Услуг, не вмешиваясь в деятельность ЛДП.

2.6. Учреждение вправе:

2.6.1. Самостоятельно осуществлять деятельность ЛДП.

2.6.2. Получать с Заказчика плату за Услуги.

### 3. Цена договора и порядок расчетов

3.1. Стоимость путевки в ЛДП установлена постановлением Администрации города Нижний Тагил от \_\_\_\_\_ 20\_\_ № \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ и составляет \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ) рублей \_\_\_\_\_ копеек.

3.2. Заказчик осуществляет оплату путевки в размере \_\_\_\_\_% от ее стоимости в сумме \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) рубл \_\_\_\_\_ копеек путем внесения денежных средств на расчётный счёт Учреждения, указанный в квитанции на оплату.

3.3. Неиспользованная Заказчиком (Потребителем) путевка подлежит возврату в Учреждение, возврат денежных средств при этом не предусмотрен.

#### 4. Ответственность сторон

4.1. Стороны несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение принятых на себя обязательств в соответствии с законодательством РФ, действовавшим на момент заключения договора.

4.2. Ни одна из сторон договора не вправе уступить свои права и обязанности по нему третьим лицам без письменного согласования с другой стороной.

4.3. Стороны освобождаются от ответственности за невыполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств по договору в случае действия обстоятельств непреодолимой силы, а также иных обстоятельств, которые независимы от воли сторон, не могли быть ими предвидены в момент заключения договора и предотвращены разумными средствами при их наступлении.

Сторона, подвергшаяся действию таких обстоятельств, обязана немедленно в письменном виде сообщить о наступлении соответствующих обстоятельств. Если эта сторона не сообщит о наступлении соответствующего обстоятельства, она лишается права ссылаться на него, разве что само такое обстоятельство препятствовало отправлению такого сообщения.

#### 5. Порядок разрешения споров

5.1. Все споры и разногласия, которые могут возникнуть между сторонами в ходе заключения или исполнения договора будут разрешаться путем переговоров на основе действующего законодательства РФ.

5.2. При не урегулировании в процессе переговоров спорных вопросов споры разрешаются в суде по месту нахождения Учреждения, в порядке, установленном действующим законодательством РФ. Соблюдение претензионного порядка урегулирования спора обязательно для сторон. Срок ответа на претензию 15 дней.

#### 6. Прочие условия

6.1. Договор вступает в силу с момента подписания и действует до полного исполнения сторонами принятых на себя обязательств.

6.2. Все изменения и дополнения к договору считаются действительными, если они оформлены в письменном виде и подписаны надлежащим образом уполномоченными лицами сторон. Под письменной формой стороны для целей договора понимают как составление единого документа, так и обмен письмами, телеграммами, сообщениями с использованием средств факсимильной или электронной связи, позволяющими идентифицировать отправителя и дату отправления.

6.3. Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон.

#### 7. Адреса, реквизиты и подписи сторон

Учреждение	Заказчик
(наименование, реквизиты учреждения)	Ф.И.О. родителя, законного представителя ребенка
Директор _____ (подпись, расшифровка подписи) МП	Паспортные данные:
	Выдан
	(кем, когда)
	Адрес: _____
	(подпись, расшифровка подписи)

Приложение № 6  
к Порядку

**Договор № \_\_\_\_\_ возмездного оказания услуг**

г.Нижний Тагил

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года

Муниципальное

\_\_\_\_\_, именуемое в  
 дальнейшем «Учреждение», в лице директора \_\_\_\_\_,  
 действующего на основании Устава, с одной стороны, и  
 \_\_\_\_\_, именуем в  
 дальнейшем «Исполнитель», с другой стороны, заключили настоящий договор о  
 нижеследующем:

## 1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Учреждение поручает, а Исполнитель обязуется оказать Учреждению услуги

\_\_\_\_\_  
 (наименование услуги)

(далее по тексту – Услуги), а Учреждение обязуется принять Услуги и оплатить.

1.2. Услуги оказываются Исполнителем в период с «\_\_» \_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года по «\_\_» \_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года.

## 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Исполнитель обязуется:

2.1.1. Оказать Услуги, указанные в п.1.1. настоящего договора, лично, надлежащего качества, в объемах и в сроки, предусмотренные настоящим договором.

2.1.2. Безвозмездно устранить по требованию Учреждения все выявленные недостатки, если в процессе оказания Услуг Исполнитель допустил отступление от условий договора, ухудшившее качество Услуг, в течение 5 дней.

2.1.4. Подписать Акт сдачи-приемки услуг в течение 5 календарных дней с даты его представления Учреждением.

2.2. Исполнитель имеет право:

2.2.1. Оказать услуги досрочно.

2.3. Учреждение обязуется:

2.3.1. Принять оказанные Исполнителем Услуги, в течение 5 календарных дней подготовить Акт сдачи-приемки услуг и представить его на подпись Исполнителю.

2.3.2. Произвести оплату оказанных Услуг в соответствии с разделом 3 настоящего договора.

2.4. Учреждение имеет право:

2.4.1. Во всякое время проверять ход и качество оказываемых Исполнителем Услуг, не вмешиваясь в его деятельность;

2.4.2. Отказаться от исполнения настоящего договора при условии письменного уведомления Исполнителя за 10 дней и оплаты фактически понесенных им расходов.

## 3. СТОИМОСТЬ УСЛУГ И ПОРЯДОК РАСЧЕТОВ

3.1. Стоимость Услуг Исполнителя составляет \_\_\_\_\_  
 (\_\_\_\_\_) рублей \_\_\_\_\_ копеек.

3.2. Оплата производится за счет средств Учреждения

\_\_\_\_\_  
 период оплаты (единовременно, ежемесячно, ежеквартально, по четвертям, полугодиям или иной платежный период) и время оплаты (не позднее определенного числа периода, подлежащего оплате, или не позднее определенного числа периода, предшествующего (следующего) за периодом оплаты)

путем перечисления денежных средств на лицевой счет Исполнителя.

## 4. ПОРЯДОК СДАЧИ - ПРИЕМКИ УСЛУГ

4.1. Услуги считаются оказанными с момента подписания Акта сдачи-приемки услуг сторонами. При отказе от одной из сторон делается отметка в Акте сдачи-приемки услуг с указанием оснований отказа.

4.2. При обнаружении после подписания Акта сдачи-приемки услуг недостатков, недочетов и иных несоответствий условиям настоящего договора Учреждение извещает об этом Исполнителя в течение 24 часов.

## 5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

5.1. Исполнитель гарантирует качество Услуг, оказанных по настоящему договору.

5.2. Стороны несут ответственность за неисполнение взятых на себя обязательств в соответствии с законодательством Российской Федерации, действовавшим на момент заключения договора.

5.3. Ни одна из сторон договора не вправе уступить свои права и обязанности по нему третьим лицам без письменного согласования с другой стороной.

5.4. Исполнитель несет ответственность перед Учреждением за качество оказываемых Услуг в соответствии с действующим законодательством.

5.5. Исполнитель несет риск случайной гибели или случайного повреждения имущества, предоставленного для оказания Услуг, если ущерб причинен в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения им своих обязательств по настоящему договору.

5.6. В случае нарушения срока оказания Услуг, неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по настоящему договору помимо полного возмещения убытков Исполнитель уплачивает Учреждению неустойку в размере 2 % от стоимости Услуг за каждый день нарушения срока, неисполнения или ненадлежащего исполнения взятых на себя обязательств.

## 6. ОБСТОЯТЕЛЬСТВА НЕПРЕОДОЛИМОЙ СИЛЫ

6.1. Стороны освобождаются от ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств по настоящему договору в случае действия обстоятельств непреодолимой силы, а также иных обстоятельств, которые независимы от воли сторон, не могли быть ими предвидены в момент заключения договора и предотвращены разумными средствами при их наступлении.

6.2. Сторона, подвергшаяся действию таких обстоятельств, обязана немедленно в письменном виде уведомить другую сторону о возникновении, виде и возможной продолжительности действия соответствующих обстоятельств. Если эта сторона не сообщит о наступлении соответствующего обстоятельства, она лишается права ссылаться на него, разве что само такое обстоятельство препятствовало отправлению такого сообщения.

## 7. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ

7.1. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания и действует до полного исполнения сторонами принятых на себя обязательств.

7.2. Настоящий договор может быть расторгнут досрочно:

7.2.1. По письменному соглашению сторон.

7.2.2. В одностороннем порядке Учреждением при условии оплаты Исполнителю фактически понесенных расходов и Услуг, оказанных до момента отказа.

7.2.3. В одностороннем порядке Исполнителем при условии письменного уведомления за 10 дней и полного возмещения убытков Учреждению.

7.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору считаются действительными, если они оформлены в письменном виде и подписаны надлежащим образом уполномоченными лицами сторон. Под письменной формой стороны для целей настоящего договора понимают

как составление единого документа, так и обмен письмами, телеграммами, сообщениями с использованием средств электронной и (или) факсимильной связи, позволяющими идентифицировать отправителя и дату отправления.

7.4. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон.

## 8. АДРЕСА, РЕКВИЗИТЫ И ПОДПИСИ СТОРОН

Учреждение

Исполнитель

фио

Паспортные данные: паспорт \_\_\_\_\_

выдан \_\_\_\_\_

Адрес: \_\_\_\_\_

Страховое свидетельство \_\_\_\_\_

ИНН \_\_\_\_\_

Директор \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### АКТ

сдачи - приемки услуг

г.Нижний

Тагил

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Муниципальное \_\_\_\_\_,  
именуем \_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_  
дальнейшем «Учреждение», в лице директора  
\_\_\_\_\_, действующего на основании Устава,  
и

\_\_\_\_\_  
именуем \_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_  
дальнейшем «Исполнитель», составили настоящий Акт о том, что,  
согласно договору о возмездном оказании услуг от \_\_\_\_\_ 201\_\_ №\_\_\_\_\_  
Исполнителем оказаны услуги, предусмотренные п.1.1. вышеуказанного договора, а именно:

\_\_\_\_\_ на сумму \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ) рублей \_\_\_\_\_ копеек.

Услуги оказаны в полном объеме, надлежащего качества, в установленные сроки.  
Стороны претензий не имеют.

Учреждение

Исполнитель

М.П.

Приложение № 7  
к Порядку

### Договор пожертвования №

г.Нижний Тагил

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



\_\_\_\_\_ ,  
 именуем \_\_ в дальнейшем «Жертвователь», в лице \_\_\_\_\_ ,  
 действующ \_\_\_\_\_ на основании \_\_\_\_\_ ,  
 \_\_\_\_\_ , с одной стороны, и  
 Муниципальное \_\_\_\_\_ ,  
 именуемое в дальнейшем «Учреждение», в лице директора \_\_\_\_\_ ,  
 действующего на основании Устава, с другой стороны,  
 заключили настоящий договор о нижеследующем:

### 1. Предмет договора

1.1. Жертвователь обязуется безвозмездно передать Учреждению в собственность на цели, указанные в настоящем договоре, денежные средства в размере ( \_\_\_\_\_ ) \_\_\_\_\_ рублей \_\_\_\_\_ копеек и \_\_\_\_\_ (или) имущество \_\_\_\_\_ ( наименование, марка/вид, заводской номер, прочие характеристики) стоимостью \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ) рублей \_\_\_\_\_ копеек (далее по тексту - Пожертвование).

1.2. Пожертвование передается в собственность Учреждению на осуществление следующих целей:

1.3. Указанные в [п. 1.2.](#) цели использования Пожертвования соответствуют целям благотворительной деятельности, определенным в ст. 2 Федерального закона № 135-ФЗ от 11.08.1995 «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».

### 2. Права и обязанности сторон

2.1. Жертвователь обязуется перечислить на расчетный счет Учреждения либо передать Учреждению Пожертвование в течение \_\_\_\_\_ дней с момента подписания настоящего договора.

2.2. Учреждение вправе в любое время до перечисления или передачи Пожертвования от него отказаться. Отказ должен быть совершен в письменной форме. В таком случае настоящий договор считается расторгнутым с момента получения Жертвователем письменного отказа.

2.3. Учреждение обязуется:

- использовать Пожертвование исключительно в целях, указанных в [п. 1.2.](#) настоящего договора;

- вести обособленный учет всех операций по использованию Пожертвования, обеспечить доступ Жертвователя для проверки его целевого использования.

2.4. Если использование Пожертвования в соответствии с целями, указанными в [п. 1.2.](#) настоящего договора, становится невозможным вследствие изменившихся обстоятельств, то Пожертвование может быть использовано Учреждением в других целях только с письменного согласия Жертвователя.

2.5. Использование Пожертвования или его части не в соответствии с указанными в [п. 1.2.](#) настоящего договора целями ведет к отмене договора, в случае чего Учреждение обязано вернуть Жертвователю Пожертвование.

### 3. Прочие условия

3.1. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания и действует до выполнения принятых на себя обязательств сторонами в соответствии с условиями договора.

3.2. Споры и разногласия, которые могут возникнуть между сторонами в ходе заключения или исполнения настоящего договора, будут разрешаться путем переговоров на основе действующего законодательства Российской Федерации. При не достижении согласия споры разрешаются в суде по месту нахождения Учреждения.

3.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору должны быть составлены в письменной форме и подписаны уполномоченными представителями сторон. Под письменной

формой стороны для целей настоящего договора понимают как составление единого документа, так и обмен письмами, телеграммами, сообщениями с использованием средств факсимильной и электронной связи, позволяющими идентифицировать отправителя и дату отправления.

3.4. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу - по одному для каждой из сторон.

#### 4. Адреса, реквизиты и подписи сторон

Жертвователь

Учреждение

Директор \_\_\_\_\_

Приложение № 8  
к Порядку

**Основания и порядок снижения  
стоимости Платных услуг**

В Учреждении снижение стоимости платных образовательных и иных услуг (не являющихся образовательными), отдельным категориям обучающихся (Заказчиков, Потребителей)

1. Снижение стоимости платных образовательных и иных услуг (не являющихся образовательными) осуществляется за счет средств, полученных от оказания услуг, оказанных за полную стоимость.
2. При оказании платных образовательных и иных услуг (не являющихся образовательными) Учреждением в соответствии с действующим законодательством могут быть предоставлены отдельным категориям обучающихся (Заказчиков) льготы по их оплате в виде отсрочки, рассрочки платежа либо скидки (снижение стоимости услуг)
3. Отсрочка и рассрочка платежа предоставляются по письменному заявлению Заказчика на имя директора Учреждения с указанием мотивов льготирования и гарантий оплаты.
4. Освобождение Заказчика от оплаты услуг производится по решению Наблюдательного Совета.
5. Скидки (снижение стоимости платных образовательных и иных услуг (не являющихся образовательными), размер которых определяется директором Учреждения исходя из выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности по средствам, полученным от оказания услуг, либо освобождение от оплаты по решению Наблюдательного Совета, предоставляются:
  - 1) *детям-инвалидам - 100% от стоимости услуг;*
  - 2) *детям из многодетных семей - 10% от стоимости услуг;*
  - 3) *для двух и более детей из одной семьи, получающих - 10% от стоимости услуг.*
5. Снижение стоимости услуг либо освобождение от оплаты применяются на основании письменного заявления Заказчика на имя директора Учреждения с приложением соответствующих документов.

Приложение № 9  
к Порядку

**Порядок  
расходования средств, полученных от Приносящей доход деятельности (за исключением  
Пожертвований), в процентном отношении по статьям расходов, определяемых по  
КОСГУ**

I. Расходование средств, полученных от оказания платных образовательных услуг  
(Приложение №1 к Порядку):

№	Наименование статьи расходов, определяемых по КОСГУ	Проценты
1.	заработная плата и начисления на заработную плату (211,213) и (или) выплата вознаграждений по договорам гражданско-правового характера (226)	не более 68%
2.	Коммунальные услуги (223), возмещение расходов на коммунальные услуги производится путем перечисления денежных средств на расчетный счет МБУ «ЦОЗиП» на основании постановления Администрации города Нижний Тагил от 22.05.2014 № 938-ПА (с изменениями)	не менее 5 %
3.	Прочие услуги, расходы (225,226,290,310,340,212)	не менее 27%

\*расчеты стоимости услуг прилагаются на 1 л.

1.1. В случае реализации учреждением дополнительных общеобразовательных программ в рамках системы ПФДО расходование денежных средств, перечисленных учреждению уполномоченной организацией в качестве оплаты Платных услуг, оказываемых детям, внесенным в реестр действующих сертификатов дополнительного образования муниципального образования город Нижний Тагил, осуществляется по их целевому назначению, указанному в договоре об оплате образовательных услуг по реализации дополнительных общеобразовательных программ в рамках системы ПФДО в муниципальном образовании город Нижний Тагил.

2. Расходование средств, полученных от деятельности по организации отдыха и оздоровления детей в лагере дневного пребывания при Учреждении в каникулярное время, производится в соответствии с их целевым назначением на основании правовых актов Правительства Свердловской области и Администрации города Нижний Тагил.

3. Расходование средств, полученных от деятельности групп продленного дня в Учреждении в части получения платы с родителей (законных представителей) учащихся за присмотр и уход за детьми в группах продленного дня, производится в соответствии с их целевым назначением на основании постановления Администрации города Нижний Тагил и нормативных правовых актов Правительства Свердловской области.

4. Расходование

- залоговых средств участников закупок для нужд Учреждения в соответствии с Федеральными законами от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (в случаях, предусмотренных действующим законодательством);

- средств, полученных при применении мер принудительного взыскания, в т.ч. по договорам (контрактам), заключаемым Учреждением в соответствии с Федеральными законами от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (в случаях, предусмотренных действующим законодательством);

- средств, полученных в качестве возмещения расходов по оплате предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников;

- средств, полученных в качестве возмещение затрат и (или) финансового обеспечения при сетевой форме реализации образовательных программ (части образовательной программы);

- средств, полученных от сдачи лома и отходов черных, цветных, драгоценных металлов и других видов вторичного сырья (при наличии),

осуществляется в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

5. Расходование средств, полученных в качестве возмещения расходов по уплате налога на имущество от организаций, оказывающих услугу по организации питания учащихся, осуществляется на те же цели в следующем налоговом периоде.
6. Изменение процентного соотношения по статьям расходов, определяемых по КОСГУ, допускается при изменении количества потребителей Платных услуг в период их оказания, при возникновении ранее незапланированных расходов, связанных с аварийными ситуациями в Учреждении, внеплановыми проверками контролирующих органов и вынесением предписаний по устранению выявленных нарушений и т.п., при условии внесения в установленном порядке соответствующих изменений в план финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

Приложение № 10  
к Порядку

**Порядок  
оплаты труда работников Учреждения за счет средств о приносящей доход деятельности  
(оказания платных услуг)**

1.1. Оплата деятельности по оказанию платных образовательных и иных услуг лицам, непосредственно их оказывающим и принятым по трудовому договору, производится в форме ежемесячной заработной платы.

1.2. Оплата деятельности по оказанию платных образовательных и иных услуг лицам, непосредственно их оказывающим, с которыми заключены гражданско-правовые договоры (Приложения №4, №6 к настоящему Порядку), производится в форме вознаграждения на основании актов сдачи-приемки услуг.

1.3. Оплата деятельности по организации и обеспечению оказания платных образовательных и иных услуг работникам Учреждения, принятым по трудовому договору, производится в форме ежемесячной заработной платы при условии заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, на основании приказа директора Учреждения.

1.4. Оплата осуществляется в пределах средств, предусмотренных Порядком расходования средств, полученных от Приносящей доход деятельности (за исключением Пожертвований) на оплату оказания услуг по гражданско-правовым договорам и поощрение работников Учреждения, принятых по трудовым договорам, в процентном отношении по статьям расходов, определяемых по КОСГУ (Приложение №9 к настоящему Порядку).

1.5. При наличии средств от платных услуг работникам Учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера (премии, материальная помощь) ежемесячно приказом директора Учреждения в пределах 30 % от месячного общего объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляемой Учреждением.

1.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом вклада каждого работника в проведение и (или) организацию и обеспечение оказания платных образовательных и иных услуг, за высокие результативность и качество работы по их организации, а также за особо сложные, напряженные или ответственные работы, за срочность их выполнения.

1.7. За неисполнение или ненадлежащее исполнение устава, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов учреждения, а также локальных нормативных и иных локальных актов управления образования, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора (контракта) выплаты стимулирующего характера могут не выплачиваться или их размер может быть уменьшен.

1.8. Ежемесячные стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются приказом начальника управления образования Администрации города Нижний Тагил по соглашению сторон трудового договора, на период не более одного календарного года, до 5% от общего объема средств, поступающих от оказываемых Учреждением платных образовательных услуг и иных услуг (не являющихся образовательными), но не более 20 000 рублей.

Приложение №2  
к приказу директора

Договор  
об образовании по дополнительным общеобразовательным программам

\_\_\_\_\_ "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. N \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(полное наименование учреждения)

осуществляющее образовательную деятельность (далее - образовательная организация) на основании лицензии от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20... г. № \_\_\_\_\_, выданной

\_\_\_\_\_  
(наименование лицензирующего органа)

именуем \_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_ дальнейшем "Исполнитель", в \_\_\_\_\_ лице директора \_\_\_\_\_, действующего \_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ основании

Устава учреждения, и

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество (при наличии) законного представителя лица, зачисляемого на обучение <1>/фамилия, имя, отчество (при наличии) лица, зачисляемого на обучение/наименование организации с указанием должности, фамилии, имени, отчества (при наличии) лица, действующего от имени организации, документов, подтверждающих полномочия указанного лица <2>)

именуем \_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_ дальнейшем "Заказчик", действующий в \_\_\_\_\_ интересах несовершеннолетнего \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество (при наличии) лица, зачисляемого на обучение)

именуем \_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_ дальнейшем "Обучающийся" <3> \_\_\_\_\_ и

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество (при наличии) лица, зачисляемого на обучение)

именуем \_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_ дальнейшем "Обучающийся" <4> (ненужное вычеркнуть), совместно именуемые Стороны, заключили настоящий Договор о нижеследующем.

## I. Предмет Договора

1.1. Исполнитель обязуется предоставить, а Обучающийся/Заказчик (ненужное вычеркнуть) обязуется оплатить образовательную услугу по обучению в рамках дополнительной общеобразовательной программы

\_\_\_\_\_  
(наименование дополнительной общеобразовательной программы;

\_\_\_\_\_  
(форма обучения, вид, уровень и (или) направленность образовательной программы (часть образовательной программы определенного уровня, вида и (или) направленности) в пределах федеральных государственных требований (в случае реализации дополнительной предпрофессиональной программы) в соответствии с учебными планами, в том числе индивидуальными, и образовательными программами Исполнителя.

1.2. Срок освоения образовательной программы на момент подписания Договора составляет \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
(количество часов/дней/месяцев/лет)

Срок обучения по индивидуальному учебному плану (при его наличии у Обучающегося), в том числе ускоренному обучению, составляет \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
(количество дней, месяцев, лет)

1.3. После освоения Обучающимся образовательной программы ему выдается (не выдается)

\_\_\_\_\_  
(документ об обучении, предусмотренный Исполнителем в качестве удостоверяющего освоение образовательной программы)

## II. Права Исполнителя, Заказчика и Обучающегося

### 2.1. Исполнитель вправе:

2.1.1. Самостоятельно или на основе сетевого взаимодействия осуществлять образовательный процесс, устанавливать системы оценок, формы, порядок и периодичность проведения промежуточной аттестации Обучающегося.

2.1.2. Применять к Обучающемуся меры поощрения и меры дисциплинарного взыскания в соответствии с законодательством Российской Федерации, учредительными документами Исполнителя, настоящим Договором и локальными нормативными актами Исполнителя.

2.1.3. \_\_\_\_\_ (иные права Исполнителя).

### 2.2. Заказчик вправе:

2.2.1. Получать информацию от Исполнителя по вопросам организации и обеспечения надлежащего предоставления услуг, предусмотренных разделом I настоящего Договора.

2.2.2. \_\_\_\_\_ (иные права Заказчика).

2.3. Обучающемуся предоставляются академические права в соответствии с [частью 1 статьи 34](#) Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" [<5>](#).

### Обучающийся также вправе:

2.3.1. Получать информацию от Исполнителя по вопросам организации и обеспечения надлежащего предоставления услуг, предусмотренных [разделом I](#) настоящего Договора.

2.3.2. Обращаться к Исполнителю по вопросам, касающимся образовательного процесса.

2.3.3. Пользоваться в порядке, установленном локальными нормативными актами, имуществом Исполнителя, необходимым для освоения образовательной программы.

2.3.4. Принимать в порядке, установленном локальными нормативными актами, участие в социально-культурных, оздоровительных и иных мероприятиях, организованных Исполнителем.

2.3.5. Получать полную и достоверную информацию об оценке своих знаний, умений, навыков и компетенций, а также о критериях этой оценки.

2.3.6. \_\_\_\_\_ (иные права Обучающегося).

## III. Обязанности Исполнителя, Заказчика и Обучающегося

### 3.1. Исполнитель обязан:

3.1.1. Зачислить Обучающегося, выполнившего установленные законодательством Российской Федерации, учредительными документами, локальными нормативными актами Исполнителя условия приема, в качестве

\_\_\_\_\_  
(указывается категория обучающегося)

3.1.2. Довести до Заказчика информацию, содержащую сведения о предоставлении платных образовательных услуг в порядке и объеме, которые предусмотрены [Законом](#) Российской Федерации "О защите прав потребителей" и Федеральным [законом](#) "Об образовании в Российской Федерации" [<6>](#).

3.1.3. Организовать и обеспечить надлежащее предоставление образовательных услуг, предусмотренных [разделом I](#) настоящего Договора.

Образовательные услуги оказываются в соответствии с федеральными государственными требованиями (в случае реализации дополнительной предпрофессиональной программы), учебным планом, в том числе индивидуальным (при его наличии у Обучающегося), и расписанием занятий Исполнителя.

3.1.4. Обеспечить Обучающемуся предусмотренные выбранной образовательной программой условия ее освоения, а также специальные условия при необходимости (в случае если Обучающийся является лицом с ограниченными возможностями здоровья или инвалидом).



3.1.5. Сохранить место за Обучающимся в случае пропуска занятий по уважительным причинам (с учетом оплаты услуг, предусмотренных [разделом I](#) настоящего Договора).

3.1.6. Принимать от Обучающегося и (или) Заказчика плату за образовательные услуги.

3.1.7. Обеспечить Обучающемуся уважение человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, оскорбления личности, охрану жизни и здоровья [<7>](#).

3.1.8. Обеспечить соблюдение требований Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» при осуществлении сбора, хранения и обработки персональных данных Заказчика и обучающегося.

3.2. Заказчик обязан:

3.2.1. Своевременно вносить плату за предоставляемые Обучающемуся образовательные услуги, указанные в [разделе I](#) настоящего Договора, в размере и порядке, определенных настоящим Договором, а также предоставлять платежные документы, подтверждающие такую оплату.

3.2.2. Извещать Исполнителя о причинах отсутствия на занятиях Обучающегося в случае, если у Обучающегося отсутствует такая возможность.

3.2.3. Обеспечить посещение занятий Обучающимся согласно расписанию.

3.2.4. Обеспечить Обучающегося за свой счет предметами, необходимыми для надлежащего исполнения Исполнителем обязательств по оказанию образовательных услуг, в количестве, соответствующем возрасту и потребностям Обучающегося.

3.3. Обучающийся обязан соблюдать требования, установленные в [статье 43](#) Федерального закона от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" [<8>](#), в том числе:

3.3.1. Выполнять задания для подготовки к занятиям, предусмотренным учебным планом, в том числе индивидуальным.

3.3.2. Извещать Исполнителя о причинах отсутствия на занятиях (в случае если не известил Заказчик).

3.3.3. Обучаться в образовательной организации по образовательной программе с соблюдением требований, установленных учебным планом, в том числе индивидуальным (при его наличии у Обучающегося), Исполнителя.

3.3.4. Соблюдать требования учредительных документов, правила внутреннего распорядка и иные локальные нормативные акты Исполнителя.

#### IV. Стоимость услуг, сроки и порядок их оплаты

4.1. Полная стоимость платных образовательных услуг за весь период обучения Обучающегося составляет \_\_\_\_\_ рублей.

Увеличение стоимости образовательных услуг после заключения Договора не допускается, за исключением увеличения стоимости указанных услуг с учетом уровня инфляции, предусмотренного основными характеристиками федерального бюджета на очередной финансовый год и плановый период [<9>](#).

Исполнитель вправе снизить стоимость платных образовательных услуг по Договору с учетом покрытия недостающей стоимости платных образовательных услуг за счет собственных средств Исполнителя, в том числе средств, полученных от приносящей доход деятельности, добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц, по основаниям и в порядке, установленном локальным нормативным актом Исполнителя, доведенном до сведения Обучающегося [<10>](#).

4.2. Оплата производится \_\_\_\_\_

---

(период оплаты (единовременно, ежемесячно, ежеквартально, по четвертям, полугодиям или иной платежный период) и время оплаты (например, не позднее определенного числа периода, подлежащего оплате, или не позднее определенного числа периода, предшествующего

(следующего) за периодом оплаты) за наличный расчет/в безналичном порядке на счет, указанный в [разделе IX](#) настоящего Договора (ненужное вычеркнуть).

4.3. В случае, если проведено меньшее количество занятий, перерасчет производится в течение периода, следующего за расчетным.

#### V. Основания изменения и расторжения договора

5.1. Условия, на которых заключен настоящий Договор, могут быть изменены по соглашению Сторон или в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. Настоящий Договор может быть расторгнут по соглашению Сторон.

5.3. Настоящий Договор может быть расторгнут по инициативе Исполнителя в одностороннем порядке в случаях:

установления нарушения порядка приема в образовательную организацию, повлекшего по вине Обучающегося его незаконное зачисление в эту образовательную организацию;

просрочки оплаты стоимости платных образовательных услуг;

невозможности надлежащего исполнения обязательства по оказанию платных образовательных услуг вследствие действий (бездействия) Обучающегося;

в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.4. Настоящий Договор расторгается досрочно:

по инициативе Обучающегося или родителей (законных представителей) несовершеннолетнего Обучающегося в случае перевода Обучающегося для продолжения освоения образовательной программы в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;

по инициативе Исполнителя в случае установления нарушения порядка приема в образовательную организацию, повлекшего по вине обучающегося его незаконное зачисление в образовательную организацию, в случае просрочки оплаты стоимости платной образовательной услуги по обучению в рамках дополнительной общеобразовательной программы, в случае невозможности надлежащего исполнения обязательств по оказанию платной образовательной услуги по обучению в рамках дополнительной общеобразовательной программы вследствие действий (бездействия) Обучающегося;

по обстоятельствам, не зависящим от воли Обучающегося или родителей (законных представителей) несовершеннолетнего Обучающегося и Исполнителя, в том числе в случае ликвидации Исполнителя.

5.5. Исполнитель вправе отказаться от исполнения обязательств по Договору при условии полного возмещения Заказчику убытков.

5.6. Обучающийся/Заказчик (ненужное вычеркнуть) вправе отказаться от исполнения настоящего Договора при условии оплаты Исполнителю фактически понесенных им расходов, связанных с исполнением обязательств по Договору.

#### VI. Ответственность Исполнителя, Заказчика и Обучающегося

6.1. За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств по Договору Стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации и Договором.

6.2. При обнаружении недостатка образовательной услуги, в том числе оказания ее не в полном объеме, предусмотренном образовательными программами (частью образовательной программы), Заказчик вправе по своему выбору потребовать:

6.2.1. Безвозмездного оказания образовательной услуги.

6.2.2. Соразмерного уменьшения стоимости оказанной образовательной услуги.

6.2.3. Возмещения понесенных им расходов по устранению недостатков оказанной образовательной услуги своими силами или третьими лицами.

6.3. Заказчик вправе отказаться от исполнения Договора и потребовать полного возмещения убытков, если в \_\_\_\_\_ срок недостатки образовательной услуги не устранены Исполнителем. Заказчик также вправе отказаться от исполнения Договора, если им обнаружен существенный недостаток оказанной образовательной услуги или иные

существенные отступления от условий Договора.

6.4. Если Исполнитель нарушил сроки оказания образовательной услуги (сроки начала и (или) окончания оказания образовательной услуги и (или) промежуточные сроки оказания образовательной услуги) либо если во время оказания образовательной услуги стало очевидным, что она не будет осуществлена в срок, Заказчик вправе по своему выбору:

6.4.1. Назначить Исполнителю новый срок, в течение которого Исполнитель должен приступить к оказанию образовательной услуги и (или) закончить оказание образовательной услуги.

6.4.2. Поручить оказать образовательную услугу третьим лицам за разумную цену и потребовать от Исполнителя возмещения понесенных расходов.

6.4.3. Потребовать уменьшения стоимости образовательной услуги.

6.4.4. Расторгнуть Договор.

6.5. Заказчик вправе потребовать полного возмещения убытков, причиненных ему в связи с нарушением сроков начала и (или) окончания оказания образовательной услуги, а также в связи с недостатками образовательной услуги.

#### VII. Срок действия Договора

7.1. Настоящий Договор вступает в силу со дня его заключения Сторонами и действует до полного исполнения Сторонами обязательств.

#### VIII. Заключительные положения

8.1. Сведения, указанные в настоящем Договоре, соответствуют информации, размещенной на официальном сайте Исполнителя в информационно- телекоммуникационной сети "Интернет" на дату заключения настоящего Договора.

8.2. Под периодом предоставления образовательной услуги (периодом обучения) понимается промежуток времени с даты издания приказа о зачислении Обучающегося в образовательную организацию до даты издания приказа об окончании обучения или отчислении Обучающегося из образовательной организации.

8.3. Настоящий Договор составлен в \_\_ экземплярах, по одному для каждой из Сторон. Все экземпляры имеют одинаковую юридическую силу. Изменения и дополнения настоящего Договора могут производиться только в письменной форме и подписываться уполномоченными представителями Сторон.

8.4. Изменения Договора оформляются дополнительными соглашениями к Договору.

#### IX. Адреса и реквизиты сторон

Исполнитель                      Заказчик <11>                      Обучающийся <12>

\_\_\_\_\_  
(полное наименование и (фамилия, имя, отчество (фамилия, имя, отчество  
фирменное наименование (при наличии)/наименование (при наличии)  
(при наличии)                      юридического лица

образовательной  
организации) \_\_\_\_\_

(дата рождения)                      (дата рождения)

\_\_\_\_\_  
(место нахождения)                      (место нахождения/                      адрес места  
адрес места                      жительства)  
жительства) \_\_\_\_\_

(банковские реквизиты)                      (банковские реквизиты                      (банковские реквизиты  
(при наличии), телефон)                      (при наличии), телефон)

\_\_\_\_\_  
(подпись)                      (подпись)                      (подпись)

М.П. (при наличии)                      М.П. (при наличии)

-----  
<1> Заполняется в случае, если на момент заключения договора лицу, зачисляемому на обучение, не исполнилось четырнадцать лет.

<2> Заполняется в случае, если Заказчик является юридическим лицом.

<3> Заполняется в отношении лица, зачисляемого на обучение, которому на момент заключения договора не исполнилось четырнадцати лет.

<4> Заполняется в отношении лица, зачисляемого на обучение, которому на момент заключения договора исполнилось четырнадцать лет.

<5> Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 53, ст. 7598; 2019, N 49, ст. 6962.

<6> **Пункт 10** Правил оказания платных образовательных услуг, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 15 августа 2013 г. N 706 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 34, ст. 4437).

<7> **Пункт 9 части 1 статьи 34** Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 53, ст. 7598).

<8> Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 53, ст. 7598; 2019, N 30, ст. 4134).

<9> **Часть 3 статьи 54** Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 53, ст. 7598).

<10> **Часть 5 статьи 54** Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 53, ст. 7598).

<11> В случае если Обучающийся одновременно является Заказчиком, указанное поле не заполняется.

<12> Заполняется в случае, если Обучающийся является стороной договора.

Приложение № 11  
к коллективному договору МАОУ  
СОШ № 9  
на 2023-2026 гг.

**Положение о комиссии по стимулированию работников МАОУ СОШ № 9**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормативными актами Российской Федерации, Свердловской области и города Нижнего Тагила, Уставом МАОУ СОШ № 9.

1.2. Комиссия по стимулированию работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9 (далее – Комиссия) создаётся в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 9 (далее – Учреждение) с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам учреждения стимулирующих выплат, единовременного премирования, материальной помощи.

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику приказом руководителя учреждения на основании протокола Комиссии.

## **2. Компетенция Комиссии**

2.1. В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику учреждения:

- стимулирующих выплат, устанавливаемых на определенный период времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет);
- премиальных выплат по итогам работы;
- единовременных премиальных выплат в соответствии с Положением об оплате труда учреждения.

## **3. Права Комиссии**

3.1. Комиссия вправе:

- принимать решения по каждому вопросу, входящему в её компетенцию;
- запрашивать у работодателя материалы, необходимые для принятия Комиссией объективного решения.

## **4. Формирование, состав Комиссии**

4.1. Комиссия создаётся из равного числа представителей работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны.

4.2. Представители работодателя в Комиссию назначаются руководителем учреждения.

4.3. Представители работников в Комиссию делегируются выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

4.4. Решение о создании Комиссии, её персональный состав оформляются приказом руководителя учреждения.

4.5. Срок полномочий Комиссии 1 год.

4.6. В случае увольнения из учреждения работника, являющегося членом Комиссии, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования Комиссии.

4.7. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря Комиссии.

4.8. Руководитель учреждения не может являться председателем Комиссии.

## **5. Основания принятия решений Комиссией**

5.1. При принятии решений Комиссия руководствуется нормами действующего законодательства, Положением о комиссии по стимулированию работников, коллективным договором, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников учреждения, в том числе локальными нормативными актами, устанавливающими и регулирующими системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (Положение об оплате труда работников).

5.2. Комиссия принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей настоящим Положением и локальными нормативными актами, регулирующими систему стимулирования труда работников.

5.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

## **6. Порядок работы Комиссии**

6.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний.

6.2. Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины её членов.

6.3. Заседание Комиссии ведёт председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя.

6.4. Секретарь Комиссии ведёт протокол заседания Комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.

6.5. Члены Комиссии обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в ее компетенцию.

6.6. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) Комиссия определяет самостоятельно.

6.7. Работодатель при проведении тарификации в начале учебного года представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат, устанавливаемых на определенный период времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет).

Работодатель ежемесячно представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат по итогам работы, другую необходимую для принятия решения информацию, документы, а также информацию о наличии средств фонда оплаты труда образовательной организации на стимулирующие выплаты работникам.

Работодатель вправе внести в Комиссию свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.

6.8. Комиссия вправе затребовать от работодателя дополнительные документы и информацию, необходимые для принятия объективного решения.

6.9. Вопросы об установлении стимулирующих выплат должны быть рассмотрены Комиссией в сроки, установленные Положением об оплате труда учреждения.

6.10. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

6.11. Руководитель учреждения издает проект приказа об установлении работникам соответствующих стимулирующих выплат в размерах, определённых Комиссией в соответствии с Положением о стимулировании работников.

После согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения приказ руководителя учреждения является основанием для осуществления стимулирующих выплат.

6.12. Работодатель создает необходимые условия для работы Комиссии.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Работодатель не вправе принуждать членов Комиссии к принятию определённых решений.

7.2. Члены Комиссии не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе Комиссии. За разглашение указанной информации члены Комиссии несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Обсуждено и принято на общем собрании работников  
МАОУ СОШ № 9  
Протокол от 05.04.2021 г № 2

Учтено мнение выборного органа  
первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ № 9  
(протокол от 01.04.2021 № 44)

Приложение № 12  
к коллективному договору МАОУ  
СОШ № 9  
на 2023-2026 гг.

**Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников  
МАОУ СОШ № 9 на новый учебный год**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9 на новый учебный год (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с нормативными актами Российской Федерации, Свердловской области и города Нижнего Тагила, Уставом МАОУ СОШ № 9.

1.2. Настоящее Положение утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работодателя и на всех работников Учреждения, занимающих педагогические должности в соответствии со штатным расписанием.

## **2. Комиссия по распределению педагогической нагрузки**

2.1. Для распределения педагогической (учебной) нагрузки на новый учебный год в Учреждении создается комиссия по распределению педагогической нагрузки (далее – Комиссия).

2.2. Комиссия создается с целью:

- обеспечения объективного и справедливого распределения администрацией Учреждения учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год;
- соблюдения установленного срока письменного предупреждения педагогических работников о возможном уменьшении или увеличении учебной нагрузки в новом учебном году в случае изменения количества классов (групп) или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

2.3. Распределение педагогической нагрузки на новый учебный год проводится Комиссией до окончания текущего учебного года и за два месяца до ухода работников в отпуск для определения классов (групп) и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.4. Директор Учреждения создает необходимые условия для работы Комиссии.

2.5. В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и установление объема учебной нагрузки на новый учебный год персонально каждому педагогическому работнику.

2.6. Формирование, состав Комиссии:

2.6.1. Комиссия создается на основании настоящего Положения из представителей работодателя, назначаемых директором Учреждения и работников, делегируемых в Комиссию профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения.

2.6.2. Комиссия формируется в составе председателя Комиссии, секретаря Комиссии и иных членов Комиссии.

2.6.3. В состав Комиссии входят представители работодателя, назначаемые руководителем учреждения, представители работников учреждения, делегируемые профсоюзным комитетом учреждения (далее – профсоюзный комитет), представитель профсоюзного комитета.

2.6.4. Решение о создании Комиссии, ее персональный состав, сроки проведения комплектования, назначение председателя и секретаря Комиссии оформляются приказом директора Учреждения.

2.6.5. Председателем Комиссии является директор учреждения, секретарем – один из членов Комиссии.

2.7. Порядок работы Комиссии:

2.7.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний и в установленные работодателем сроки.

2.7.2. Процедура комплектования может проводиться в несколько этапов (комплектование педагогических работников первого, второго и третьего уровней образования; не прошедших комплектование в установленные сроки по уважительным причинам и т.д.).

2.7.3. Заседание Комиссии правомочно при участии в нем более половины ее членов, председателя и секретаря Комиссии, а также представителя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.



- 2.7.4. Заседание Комиссии ведет председатель.
- 2.7.5. Секретарь Комиссии ведет протокол заседания Комиссии и наряду с председателем несет ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.
- 2.7.6. Члены Комиссии обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию Комиссии по комплектованию педагогических работников на новый учебный год.
- 2.7.7. Решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписываются всеми членами Комиссии.
- 2.7.8. Протоколы заседаний должны быть прошиты, страницы пронумерованы и скреплены печатью.
- 2.7.9. С результатами распределения педагогической нагрузки на новый учебный год Комиссия знакомит педагогических работников под роспись в день проведения комплектования.
- 2.7.10. На основании решения Комиссии директор учреждения издает приказ об установлении объема нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год и закреплении классов (групп), в которых будет проводиться изучение преподаваемых этими учителями предметов.

### **3. Условия и порядок распределения**

#### **учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год**

- 3.1. Предварительное распределение учебной нагрузки, классов (групп) осуществляется педагогическими работниками самостоятельно на заседаниях методических объединений.
- 3.2. Распределение педагогической нагрузки педагогическим работникам и установление им объема учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется с учетом решений методических объединений, в случае несогласия - личных заявлений педагогических работников на комплектование их на новый учебный год.
- 3.3. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.
- 3.4. Установление объема учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, допускается только с их письменного согласования.
- 3.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.
- 3.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическими работниками, для которых Учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преимущество преподавания предметов в классах, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп). Объем учебной нагрузки, как правило, не может быть менее чем на ставку заработной платы.
- 3.7. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год в первую очередь нагрузкой обеспечиваются работники, для которых Учреждение является основным местом работы. Оставшаяся учебная нагрузка распределяется между совместителями.
- 3.8. За педагогическими работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком или длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки до конца отпуска.
- 3.9. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет либо ином отпуске устанавливается на общих основаниях, а затем временно передается приказом директора учреждения для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.
- 3.10. При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком, либо иного отпуска, ему устанавливается учебная нагрузка в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

3.11. При возложении на учителей, для которых Учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинскими заключениями, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

3.12. Учебная нагрузка педагогического работника школы может ограничиваться верхним пределом в случаях, установленных законодательством.

3.13. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у педагогических работников выпускных классов могут быть обеспечены путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими педагогическими работниками предметов.

3.14. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) производится с учетом мнения выборного органа профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, при условии, если педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

#### **4. Заключительные положения**

4.1. В случае если при распределении педагогической нагрузки были установлены основания для сокращения численности или штата работников, директор Учреждения сообщает в письменной форме председателю профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Учреждения о принятии решения о сокращении численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Обсуждено педагогическим советом

МАОУ СОШ № 9

Протокол от 05.04.2021 № 6

Учтено мнение выборного органа

первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ № 9

(протокол от 01.04.2021 № 44)

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
должностей, по которым совпадают должностные обязанности,  
учебные программы, профили работы и устанавливается  
повышение окладов, ставок заработной платы  
за квалификационную категорию

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым оклады, ставки заработной платы повышаются в соответствии с абзацем 2 пункта 3.5.4 настоящего Соглашения
1	2
Учитель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (по аналогичному профилю/ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»);
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель (по аналогичному профилю) профессиональной образовательной организации
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по основным адаптированным общеобразовательным программам); воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

## СОГЛАШЕНИЕ

Администрации и профсоюзной организации МАОУ СОШ № 9 о выполнении мероприятий,  
обеспечивающих охрану труда и безопасность образовательного процесса на 2023 год

№	Мероприятия	Единица учета	Стоимость	Сроки выполнения	Ответственные	Ожидаемая социальная эффективность			
						Количество работающих, которым улучшаются условия труда		Количество работающих, высвобождаемых от тяжелых физических работ	
						всего	В том числе женщин	всего	В том числе женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Проведение периодического медицинского осмотра		113580	март	Соколова Е.Г.	65	56		
2.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации		-	ежемесячно	Соколова Е.Г.	65	56		
3.	Осуществление косметического ремонта всех помещений		100000	июнь	Соколова Е.Г.	65	56		
4.	Установка экранов на радиаторы		100000	июнь	Соколова Е.Г.	65	56		

5.	Установка осветительной арматуры, Замена искусственного освещения в кабинетах на светодиодное (5 кабинетов)		100000	апрель-июнь	Соколова Е.Г.	10	10		
6.	Совершенствование технологических процессов с целью устранения или снижения содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны, уровней механических колебаний и излучений (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения)		20000	октябрь	Соколова Е.Г.	65	56		
7.	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации		10000	апрель	Соколова Е.Г.	65	56		
8.	Обеспечение мылом, смывающими и обезвреживающими средствами, Средствами гигиены		100000	ежедневно	Соколова Е.Г.	65	56		
9.	Обеспечение мастерских, кабинетов первичными средствами пожаротушения: огнетушители		10000	июнь	Соколова Е.Г.	65	56		

10.	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации персонала и обучающихся		-	март, май, сентябрь	Соколова Е.Г.	65	56		
11.	Организация и проведение инструктажей по электробезопасности (1 группа)		-	октябрь	Соколова Е.Г.	65	56		
12.	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников.		-	октябрь	Соколова Е.Г.	65	56		
13.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током (диэлектрические коврики, перчатки, знаки)		10000	май	Соколова Е.Г.	65	56		
14.	Нанесение сигнальных цветов и знаков безопасности		2000	апрель	Соколова Е.Г.	65	56		
15.	Обслуживание ПАК Стрелец-мониторинг		30000	ежемесячно	Соколова Е.Г.	65	56		
16.	Замена теплового оборудования на входную группу		30000	октябрь	Соколова Е.Г.	65	56		
17.	Ремонт кабинета 45		100000	май	Соколова Е.Г.	65	56		
18.	Ремонт спортивного зала		40000	май	Соколова Е.Г.	65	56		
19.	Приобретение медикаментов для аптечки и дезинфицирующих средств		10000	ежемесячно	Соколова Е.Г.	65	56		
20.	Ремонт отопления каб.		50000	Март- июль	Соколова Е.Г.	8	8		

	42,43,44,45								
21.	Установка телевизоров 41,42,43,45( обновление рабочих мест)		240000	июнь	Соколова Е.Г.	8	8		
22.	Проведение замены сантехники в туалетных комнатах		10000	июнь	Соколова Е.Г.	65	56		
23.	Обеспечение питьевого режима		10000	ежедневно	Соколова Е.Г.	65	56		
24.	Проведение санитарно-гигиенического обучения работников для лагеря		200	май	Соколова Е.Г.	12	12		
25.	Проведение санитарно-гигиенического обучения всех сотрудников.		65000	август	Соколова Е.Г.	65	56		
26.	Контроль автоматической пожарной сигнализации		-	Ежемесячно	Соколова Е.Г.	65	56		
27.	Контроль системы оповещения и управления эвакуацией		-	Ежемесячно	Соколова Е.Г.	65	56		
28.	Замена проекторов на рабочих местах учителя		23300	май	Соколова Е.Г.	1	1		
29.	Оборудование пищеблока в соответствии с требованиями Сан ПиН и ХААСП, проведение ремонтных работ		10000	июнь	Соколова Е.Г.	65	56		
30.	Проведение вакцинопрофилактики в соответствии с графиком		10000	В течение года	Соколова Е.Г.	65	56		
31.	Ремонт столовой		1000000	Июль-август	Соколова Е.Г.	65	56		
32.	Установка АПС на кровлю		650000	октябрь	Соколова Е.Г.	65	56		
33.	Установка оповещения на		280000	май	Соколова Е.Г.	65	56		

	территории школы								
34.	Оборудование автоматического открывания ворот		235000	июнь	Соколова Е.Г.	65	56		

Директор МАОУ СОШ № 9

\_\_\_\_\_ Е.Г. Соколова

Председатель  
Первичной профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ Н.Г. Козлова



Приложение № 15  
к коллективному договору МАОУ  
СОШ № 9  
на 2023-2026 гг.

**Перечень профессий и должностей работников,  
занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,  
которым производятся доплаты к окладу в соответствии со ст. 146, 147 ТК РФ  
по результатам СОУТ**

По результатам проведения специальной оценки условий труда на момент заключения Коллективного договора в МАОУ СОШ № 9 не выявлены потенциально вредные и (или) опасные производственные факторы, дающие право на доплаты к окладу в соответствии со ст. 146, 147 ТК РФ.

**Перечень  
профессий и должностей (видов выполняемой работы), выполнение которой  
дает право на получение специальной одежды, специальной обуви и других видов средств  
индивидуальной защиты, выдаваемых в соответствии  
с типовыми нормами**

№ п/ п	Наименование должности (виды выполняемой работы)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
	Учитель (кабинет химии) Лаборант	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий из хлопчатобумажных или смешанных тканей Ботинки кожаные Перчатки с полимерным покрытием или рукавицы комбинированные с усилительными накладками При работе с едкими, токсическими веществами, кислотами: Костюм или халат для защиты от растворов кислот из хлопчатобумажных или смешанных тканей с кислотозащитной пропиткой; Фартук из прорезиненных или пленочных кислотостойких материалов с нагрудником; Ботинки кожаные с жестким подноском Перчатки резиновые кислотостойкие; Очки защитные; Средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД) противоаэрозольное	1 шт.  1 пара 12 пар  1 шт.  2 шт.  1 пара 12 пар до износа до износа
	Кабинет Физики* (инженер – электроник)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Щиток защитный лицевой или	1 шт.  1 шт.  1 шт.  1 шт.  6 пар дежурные дежурные до износа

		Очки защитные	до износа
	Учитель – логопед Учитель-дефектолог	Халат хлопчатобумажный; Колпак или косынка хлопчатобумажные; Полотенце.	2 шт. 2 шт. 2 шт.
	Педагог-библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт.
	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар
	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Перчатки с полимерным покрытием; Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар
	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 шт.

\*В соответствии с п. 14 Приказа МЗСР России от 1.06.2009г. 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», в виду отсутствия должности «учитель физики» в отраслевых нормах обеспечение работников СИЗ на этой должности производится в соответствии с видом выполняемых работ (инженер электроник).

Приложение № 17  
к коллективному договору МАОУ  
СОШ № 9  
на 2023-2026 гг.

**Перечень  
профессий и должностей (видов выполняемой работы) работников, дающих право на  
получение смывающих и обезвреживающих средств,  
в соответствии с типовыми нормами**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование профессии</b>	<b>Виды смывающих и обезвреживающих средств</b>	<b>Наименование работ и производственных факторов</b>	<b>Норма выдачи на 1 месяц</b>
<b>I. Защитные средства</b>				
1.	Уборщик служебных помещений, лаборант	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви.	100 мл
2.	Уборщик территории	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл
<b>II. Очищающие средства</b>				
1.	Все работники образовательной организации	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

				300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
1.	Уборщик служебных помещений, лаборант	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл



