

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

Кальдина В.Н.

(подпись, Ф.И.О.)



От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

Горькова И.В.

(подпись, Ф.И.О.)

«19» июня 20 21 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по обеспечению социально-экономических, правовых и
профессиональных гарантий работникам

Муниципального общеобразовательного учреждения
Средняя общеобразовательная школа №42 пгт Шерловая
Гора

на 2021- 2024 годы

Зарегистрировано в РК профсоюза

«29» июня 20 21 г.

Регистрационный № 27

И.О. председателя районной организации профсоюза Зимина /М.Н.



От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

_____ Кальдина В.Н.

.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«___» _____ 20 ____ г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

_____ Горькова И.В.

(подпись, Ф.И.О.)

«___» _____ 20 ____ г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**по обеспечению социально-экономических, правовых и
профессиональных гарантий работникам**

**Муниципального общеобразовательного учреждения
Средняя общеобразовательная школа №42 пгт Шерловая
Гора**

на 2021- 2024 годы

Зарегистрировано в РК профсоюза

«___» _____ 20 ____ г.

Регистрационный № _____

И.О. председателя районной организации профсоюза _____/М.Н.
Зими́на/

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения

в Муниципальной общеобразовательной организации «Средняя общеобразовательная школа №42 п.г.т. Шерловая Гора»

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

нормы международного права и международные договоры Российской Федерации(если они не противоречат Конституции Российской Федерации);

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

законодательные и иные нормативные правовые акты;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

отраслевое региональное соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования;

Федеральный Закон от 02.12.2020г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации МОУ СОШ №42 Кальдиной В.Н. (далее – работодатель)

работники образовательной организации в лице их представителя – Горьковой И.В. - председателя первичной профсоюзной организации МОУ СОШ №42.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации и установлению

дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.7. Для достижения поставленных целей:

1.7.1. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в течение 10 рабочих дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

1.7.2. Работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 10 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

1.7.3. Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

1.7.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при

рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

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

1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию МОУ СОШ №42 единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины)

членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

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

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

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

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до принятия нового договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых

работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Стороны договорились о том, что:

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.2.4. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, в соответствии со штатным расписанием МОУ СОШ №42, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию. В остальных случаях испытательный срок устанавливается по усмотрению работодателя.

2.2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под подпись передавать работнику в день заключения.

2.2.9. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.10. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.2.11. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями и педагогами дополнительного образования дополнительными соглашениями к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программ, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

2.2.12. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым является увольнение 10 % от общего числа работников в течение 90 дней.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

2.2.13. Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ коллективным договором по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии)
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награждённые государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.14. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы 5 часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня с сохранением среднего заработка.

2.2.15. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.16. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

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

150 рублей – по Забайкальскому краю;

350 рублей – за пределы Забайкальского края;

500 рублей – при командировании в города федерального значения Москву и Санкт-Петербург.

2.2.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.2.19. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течение трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.2.20. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.21. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Устанавливать на общих основаниях учебную нагрузку учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет и передавать нагрузку на этот период для выполнения другими учителями.

2.2.22. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии

при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации, в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в отношении иных педагогических работников.

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной

власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, или федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования.

3.1.2. Фактический объём учебной (учительской) работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (далее – учитель), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем, чтобы учитель знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения учителя в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, фактического объёма учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки учителей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу № 1601 Минобрнауки России от 22. 12. 2014 года «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»

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601 Минобрнауки России от 22. 12. 2014 года «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», в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

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

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

Объём 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, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной по учебным полугодиям (триместрам).

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу № 1601 Минобр науки РФ от 22. 12. 2014 года «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»).

3.1.3. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601 Минобр науки РФ от 22. 12. 2014 года «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»), осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной

работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя определяет руководитель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

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

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

3.1.6. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 Минобр науки РФ от 22. 12. 2014 года «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 приказ № 536 Министерства образования и науки РФ от 11.05. 2016 года «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность»

3.1.7. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия с учётом особенностей, предусмотренных пунктом 2.3 приложения к приказу № 536 Министерства образования и науки РФ от 11.05. 2016 года «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность».

3.1.8. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в той же местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учётом выполняемой работы.

За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный

период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

3.1.9. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

Режим рабочего времени работников в течение шестидневной недели соответствует с одним выходным днём в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.1.10. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

3.1.11. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям и иным педагогическим работникам, поименованным в разделе II «Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утверждённых приказом № 536 Министерства образования и науки РФ от 11.05. 2016 года "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" предусматривается один свободный день (методический) в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

В свободные (методические) дни обязательное присутствие в организации не требуется, если планом школы не предусмотрены общие педагогические и методические мероприятия.

3.1.12. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

График работы в период каникул утверждается приказом работодателя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов соответствующего обучения, установленного до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.1.13. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.14. Режим рабочего времени сторожей:

Режим рабочего времени - это распределение рабочего времени в календарном периоде (сутки, неделя, месяц, другой период), продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней (ст. 100 ТК РФ).

3.1.14.1. Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 372 ТК для принятия локальных нормативных актов. *(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 90-ФЗ)*

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается (статья 103 ТК РФ).

3.14.2. Суммированный учет рабочего времени (статья 104 ТК РФ).

Когда по условиям работы в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ, не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца.

(часть первая в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

(часть в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

(часть введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

3.1.15. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.1.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные, праздничные и нерабочие дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников.

3.1.17. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведённом для этой цели помещении).

3.1.18. Педагогическим работникам, в соответствии со статьёй 334 ТК РФ предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.19. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ и с учётом результатов специальной оценки условий труда, составляет:

- за работу с вредными условиями труда - 7 календарных дней;
- за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями - 8 календарных дней.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться 4 дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между

собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка, установленном федеральным законодательством.

3.1.20. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.1.21. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска – 64 календарных дней.

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

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

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

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.1.23. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 календарный день (в случае, если не будет производственной необходимости у родителя);

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дней;

- бракосочетания работника – 3 календарных дней;

- похорон близких родственников – 3 календарных дней;

- не освобождённой работы в выборном органе первичной профсоюзной организации;

- членам профкома первичной организации МОУ СОШ № 42 – до 3-х календарных дней;

- секретарю педагогических советов, производственных совещаний – до 3-х календарных дней;

- уборщикам служебных помещений, заместителю директора по АХЧ за работу с веществами, вредными для здоровья (лакокрасочные материалы, средства дезинфекции) – до 3-х календарных дней

- уборщикам служебных помещений, заместителю директора по АХЧ за все виды работ, выполняемые при переводе на особый санитарно-эпидемиологический режим работы- до 3-х дней.

3.1.24. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

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

3.1.26. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 10 календарных дней;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников правоохранительных органов, 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;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.1.27. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 ст.47 Федерального закона «Об образовании в РФ» статья 335 ТК РФ).

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства

и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

3.2.4. Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, поименованных в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 30 число текущего месяца и 15 число месяца, следующего за расчётным.

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

4.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации **(Приложение 12)**.

4.2. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.3. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «СОШ№42».

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, нерабочие и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера;

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

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

4.5. Работники, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, привлекаются к работе в общеустановленные выходные и праздничные дни.

Время этой работы, как правило, включается в месячную норму рабочего времени. Выходные дни предусматриваются графиками работы.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день 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 нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.7. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

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

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении;

4.10. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере, установленном муниципальными и региональными органами власти.

4.11. Работникам, награждённым государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 5 % ставки заработной платы (должностного оклада).

4.12. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда. Оплата за сверхурочную работу может быть повышена за первые два часа работы в полуторном размере от каждой смены после подсчёта нормы часов, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.14. На установление работникам выплат стимулирующего характера направляются средства из фонда заработной платы:

4.14.1. На выплаты стимулирующего характера освобождённым заместителям руководителя определить 10% из общего объёма средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера.

4.14.2. Учителям, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), установить выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного

уровней в объеме -10% средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера.

14.14.3. На установление работникам ОУ выплат стимулирующего характера определить 80% из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера.

4.15. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.16. Учителям, ведущим учебные занятия по учебным предметам, по которым предусматривается деление класса на две подгруппы предусматривается доплата в размере 30-40% ставки заработной платы в случаях проведения учебных занятий с обучающимися класса в целом.

4.17. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет – на 2 года;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости на шесть месяцев;

- по окончании длительной болезни на 6 месяцев;

- по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года на 1 год;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.18. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам.

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам МОУ «СОШ №42 п.г.т. Шерловая Гора» выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе – комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов (классов – комплектов), а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 выплачивается дополнительно к доплате за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета Забайкальского края, снижение размера которой не допускается.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство производится с учетом выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.19.1. Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменений 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;

4.20.1. Назначение классных руководителей осуществлять с учётом:

- преемственности классного руководства в классах на следующий учебный год;
- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах 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;
- возможности отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

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

Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату, производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ.

5. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях Совета учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.2. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств первичной профсоюзной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

5.2.4. Оказывать работникам помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

5.2.6. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением

за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

5.3.2. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в образовательной организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;

Нематериальные виды поощрений:

- благодарности;
- грамоты;

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.6. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.8. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, осуществлять управление профессиональными рисками.

6.2.3. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

6.2.4. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций.

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.5. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

6.2.6. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными

нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.8. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей или надбавку к заработной плате в размере не менее 5 %.

6.2.9. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам.

6.2.10. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

6.2.11. Работодатель гарантирует возмещение затрат на прохождение курсов СанПиН предоставлением оплачиваемого дополнительного отпуска до 2 дней в случае, если не будет возвращена сумма, потраченная на прохождение данных курсов.

6.2.12. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.13. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.14. Обеспечить наличие аптек для оказания первой помощи работникам. Ст. 223 ТК РФ.

6.2.15. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 5 минимальных размеров оплаты труда (МРОТ), если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

6.2.16. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

6.2.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.6.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.6.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных кабинетах, лабораториях, производственных и других помещениях.

6.6.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.6.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.

6.6.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда работникам образовательной организации.

6.6.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.6.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.6.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации.
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.3. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз.
- обеспечить закрепление наставников за молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

VIII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

8.1. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной

переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

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

8.4. В соответствии с законом Забайкальского края № 299-ЗЗК от 18.12.2009 года «О возмещении дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточных, при направлении в служебную командировку) производится в размере 500 рублей в городах федерального значения, в размере 300 рублей – за пределами Забайкальского края.

8.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя).

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

При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую

должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

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

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

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

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

9.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1% от заработной платы.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1%(часть шестая статьи 377 ТК РФ).

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

9.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

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

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;
- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);
- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);
- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);
- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);

9.3.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);
- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

9.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
 - перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
 - утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
 - составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
 - принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
 - утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
 - утверждение графика длительных отпусков;
 - правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
 - конкретные размеры оплаты за работу в праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
 - введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
 - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
 - принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;
- 9.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
 - временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;
 - расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.
- 9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- 9.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.
- 9.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.
- 9.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.4.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации);

- охраной труда в образовательной организации;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

- соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

9.4.7. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

9.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

9.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

9.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации.

9.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).

9.4.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

Х. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ. СТИМУЛИРОВАНИЕ.

10.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника:

- объявление благодарности;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- занесение в электронную Книгу почета на сайте школы.

10.2. Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения могут быть предусмотрены также и другие поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;
- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

10.3. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

10.4. Поощрения объявляются в приказе по образовательному учреждению, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

10.5. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др. (ст.191 ТК РФ).

10.6. Педагогу дополнительного образования производить ежемесячную доплату в размере 5% от оклада, если коллективу присвоено какое-либо звание.

10.7. Стимулирующие выплаты производить согласно критериям **(Приложение 5)**, принятым на общем собрании коллектива. Основанием для выплаты являются листы самооценки, которые подаются работником в стимулирующую комиссию для рассмотрения, а также копии подтверждающих документов.

XI. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

11. Работодатель обязуется:

11.2. Уведомлять председателя первичной профсоюзной организации (ППО) в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

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

11.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время (без отмены занятий) не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением среднего заработка.

11.4. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

11.6. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников организации.

11.7. Стороны договорились, что:

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

- предпенсионного возраста;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

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

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

11.7.6. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

ХII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель:

12.1. обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счёт районной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

12.1.1. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, интернет),

компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

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

12.1.3. Не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным, осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

12.1.4. не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

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

12.1.6. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

12.1.7. обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

12.1.8. предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации возможность пройти обучение с отрывом от производства с сохранением заработной платы.

12.1.9. предоставляет возможность уполномоченным по охране труда проходить обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

12.1.10. предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации до 3-х календарных дней, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации до 3-х календарных дней; членам первичной профсоюзной организации – до 3-х календарных дней в случае качественной, системной работы.

12.1.11. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации и членам первичной профсоюзной организации ОУ устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации;

12.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

12.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

12.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

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

12.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других

комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

12.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

12.3. Стороны совместно:

12.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

12.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

12.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

ХIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МОУ СОШ №42.

13.2. Стороны договорились и обязуются:

13.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

13.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

13.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

13.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

13.2.5. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную

законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

13.2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

XIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Работодатель обязуется ознакомить под подпись с текстом коллективного договора, а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

14.2. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора копию коллективного договора со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

14.3. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

14.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по июль 2024 года.

14.5. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

14.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с

законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

14.7. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

14.8. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

14.11. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

XV. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об оплате труда работников образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №42 п.г.т. Шерловая Гора»
3. Положение о компенсационных выплатах работникам учреждения.
4. Положение о премиальных выплатах работника учреждения.
5. Положение о стимулирующих выплатах работникам учреждения.
6. Перечень работ и профессий с тяжелыми и вредными условиями труда, на которые установлена доплата не менее 4%;
7. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда и ненормированным рабочим днем, имеющим право на дополнительный отпуск;
8. Соглашение по охране труда;
9. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
10. Порядок учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- 11.Порядок учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя;
- 12.Форма расчетного листа.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательного учреждения «10» июня 2021г.

ПРИЛОЖЕНИЯ
к коллективному договору
МОУ СОШ №42 п.г.т. Шерловая Гора

Приложение № 1

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

_____ Кальдина В.Н.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20 __ г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

_____ Горькова И.В.
(подпись, Ф.И.О.)

«__» _____ 20 __ г.

**Правила внутреннего трудового распорядка общеобразовательного
учреждения**

1. Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями ст. 189-190 Трудового кодекса Российской Федерации и на основе Типовых правил внутреннего трудового распорядка для работников общеобразовательных школ системы Министерства просвещения СССР (приказ МП СССР от 23 декабря 1985 г. № 223) и уставом образовательного учреждения.

1.1. Настоящие Правила утверждены руководителем образовательного учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ППО).

1.2. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору.

1.3. Настоящие Правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.4. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами организации.

1.5. Настоящие Правила вывешиваются в ОУ на видном месте.

21.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Трудовые отношения в ОУ регулируются Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании в РФ», Уставом ОУ.

2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с образовательным учреждением. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствие с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. При заключении трудового договора работодатель требует следующие документы (ст.65 и 66.1 ТК РФ):

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

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 РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся 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;
медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;

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

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись со следующими документами:

устав ОУ;

коллективный договор;

правила внутреннего трудового распорядка;

приказ по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;

должностная инструкция;

иные локальные акты, регламентирующие трудовую деятельность работника.

Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, в том числе для отдельных категорий может быть установлен испытательный срок 1 (2) месяца.

2.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, принятым в образовательном учреждении.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.8. На каждого работника ОУ оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки сотрудников образовательного учреждения хранятся в образовательном учреждении.

С 01.01.2021г. вновь принимаемым работникам трудовая книжка заполняется только в электронном виде. 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 (ст.66.1 ТК РФ).

2.9. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в образовательном учреждении.

2.10. Трудовая книжка и личное дело руководителя ведутся и хранятся у учредителя.

2.11. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника, за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году.

2.12. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника (ст.76 ТК РФ):

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

2.14. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются: работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации, звание «Заслуженный работник образования РФ», звание «Ветеран труда».

2.15. Увольнение работников образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата ОУ допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

3. Права и обязанности работодателя

3.1. Администрация образовательного учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Руководитель ОУ является исполнительным единоличным органом.

3.2. Администрация ОУ имеет право на прием на работу работников ОУ, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, согласовывая с

профсоюзным комитетом установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Администрация ОУ имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Администрация ОУ имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в ОУ положением.

3.5. Администрация ОУ обязана создавать необходимые условия для работников и учащихся (воспитанников) ОУ, применять необходимые меры к улучшению положения работников и учащихся (воспитанников) ОУ.

3.6. Администрация ОУ обязана согласовывать с профсоюзным комитетом ОУ предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.7. Администрация ОУ по предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

3.8. Администрация ОУ обязана информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- о перспективах развития ОУ;

- об изменениях структуры, штампов ОУ;

- о бюджете ОУ, о расходовании внебюджетных средств.

3.9. Администрация ОУ осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, мероприятий в соответствии с планом ОУ.

3.10. Администрация ОУ возлагает на работников обязанности, не предусмотренные трудовым договором, в пределах и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

4. Права и обязанности работников:

4.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;

- требовать предоставления работы, обусловленной трудовым договором;

- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартом организации и безопасности труда и коллективным договором;

- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- на отдых, предоставлением еженедельного выходного дня, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных удлиненных отпусков;

- на повышение своей квалификации;

- на защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- свободно выбирать и использовать методики обучения и воспитания, учебные пособия, учебники, методы оценки знаний обучающихся.

4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- немедленно сообщить работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- выполнять устав ОУ, Правила внутреннего трудового распорядка, другие требования, регламентирующие деятельность ОУ.
- обеспечивать охрану жизни и здоровья учащихся, соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности;
- применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества ОУ, воспитывать бережное отношение к ним со стороны учащихся, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места;
- уважать права, честь и достоинство всех участников образовательного процесса;
- создавать творческие условия для получения глубоких и прочных знаний, умений и навыков учащимся, обеспечивать сотрудничество с учащимися в процессе обучения и во внеурочной работе;
- изучать индивидуальные способности учащихся, их семейно-бытовые условия, использовать в работе современные достижения психолого-педагогической науки и методики;
- обеспечивать гласность оценки, своевременность и аргументированность ее выставления;
- повышать свою квалификацию не реже чем один раз в 3 года;
- воспитывать учащихся на основе общечеловеческих ценностей, демократии и гуманизма, показывать личный пример следования им;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) учащихся, оказывать им практическую и консультативную помощь в воспитании ребенка, привлекать родителей к посильному участию в организации образовательного процесса;
- активно пропагандировать педагогические знания;
- предоставлять возможность родителям, другим педагогам посещать свои уроки в «День открытых дверей» (по согласованию);
- предоставлять возможность администрации посещать свои уроки, внеклассные мероприятия для осуществления внутришкольного контроля в соответствии с планом работы ОУ;
- в случае опоздания учащихся на занятия учитель обязан поставить в известность классного руководителя, дежурного администратора,

заместителя директора (завуча по воспитательной работе). Учитель не может не допускать опоздавших до занятий, таким правом может пользоваться только администрация школы.

-задержка учащихся педагогическими работниками школы после завершения рабочего времени разрешается в строго определенных случаях:

-проведение классных часов и собраний;

-проведение и подготовка внеклассных и общешкольных мероприятий;

-генеральная уборка и уборка класса, дежурство;

-зачеты, дополнительные занятия.

в случае пожара или других стихийных бедствий учителя поступают согласно утвержденному плану эвакуации;

педагогические работники проходят раз в 5 лет аттестацию.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В ОУ устанавливается шестидневная рабочая неделя.

5.2. Продолжительность рабочей недели – 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов.

5.3. Режим работы при пятидневной рабочей неделе устанавливается с 8.00 часов и в соответствии с расписанием занятий и внеурочной занятости детей, при пятидневной рабочей неделе с 8.00 до 17.00 часов.

5.4. Для следующих категорий работников: заместители, секретарь учебной части, библиотекарь устанавливается ненормированный рабочий день.

5.5. Расписание занятий составляется администрацией ОУ исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономией времени педагогических работников.

5.6. Педагогическим работникам предоставляется один свободный от занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации, исходя из объема учебной нагрузки педагога и количества классов, в которых он преподает, без ущемления законных интересов других педагогов школы.

5.7. Общим выходным днем является воскресенье, для работающих по пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

5.8. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами ОУ.

5.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст. 113 ТК РФ.

5.10. Педагогические работники привлекаются к дежурству в рабочее время в ОУ. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и заканчивается через 20 минут после окончания занятий по расписанию. График дежурств утверждается на полугодие руководителем ОУ по согласованию с профсоюзным комитетом. График доводится до сведения работников и вывешивается на видном месте.

5.11. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания

методических комиссий, родительские собрания и собрания коллектива учащихся, дежурства на внеурочных мероприятиях (например, вечерние дискотеки), продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.12. Работникам ОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 и 42 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом до 15 декабря текущего года.

5.13. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул.

5.14. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.15. Работникам ОУ предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. 128 Трудового кодекса РФ.

5.16. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

5.17. Работникам ОУ за счет внебюджетных средств ОУ предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отпуска по семейным обстоятельствам в следующих случаях: смерть близких родственников – 3 дня.

5.18. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определены законом «Об образовании в РФ», ст. 47 п 5.4.

5.19. Работникам с ненормированным рабочим днем, перечисленным в п. 5.4. устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск, за исключением руководящих работников, в соответствии с нормативным документом учредителя.

5.20. Учет рабочего времени организуется ОУ в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника, последний своевременно (в течение трех дней) информирует администрацию и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

5.21. В период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащихся с уроков;
- курить в помещении ОУ;

- отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений и пр.;
- отвлекать педагогических и руководящих работников ОУ в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

6. Оплата труда

6.1 Оплата труда педагогических работников осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

6.4. Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 5 сентября текущего года, по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до педагогического работника под расписку, не позднее апреля месяца текущего года.

6.5. Заработная плата выплачивается в денежной форме. Днями выплаты заработной платы является 30 число текущего месяца и 15 число месяца следующего за расчетным.

6.6. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.7. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством. За счет высвобожденных средств ОУ устанавливаются коэффициенты к заработной плате совместителей до уровня оплаты не менее, чем за 0,5 ставки.

6.8. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающим временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства, но менее 20 % должностного оклада. В ОУ устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с Положением о материальном стимулировании (**Приложение №5**) утвержденным бюджетом ОУ.

6.9. Работникам с условиями труда, отклоняющимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством.

7. Меры поощрения и взыскания:

7.1. В ОУ применяются меры морального и материального поощрения работников в соответствии с Положением, утвержденным Советом ОУ.

7.2. В ОУ существуют следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;

- награждение почетной грамотой;
- представление к награждению ведомственными и государственными наградами;
- звание «Ветеран труда»;
- премия за конкретный вклад;
- памятный подарок.

7.3. Поощрения за добросовестный труд осуществляет работодатель в соответствии с Положением о моральном и материальном стимулировании труда. В отдельных случаях, прямо предусмотренных законодательством, поощрение за труд осуществляется работодателем по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации ОУ.

7.4. Поощрение объявляется приказом по ОУ, заносится в трудовую книжку работника в соответствии с требованиями действующего законодательства.

7.5. За совершение дисциплинарного пропуски, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

7.6. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.

7.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава данного ОУ может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

7.8. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника ОУ, за исключением случаев, ведущих запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

7.9. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

7.12. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении

дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.13. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

7.15. Работодатель по истечении 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.

8. Формирование штатного расписания.

Штатное расписание формируется и утверждается самим учреждением на основании Расчета фонда оплаты труда. По производственной необходимости за счет средств стимулирующего фонда директор школы может самостоятельно ввести ставку, имея ввиду следующие ограничения: общую сумму средств, выделенных на оплату труда; в штатное расписание можно ввести только ту должность, которая имеется в «Тарифно-квалификационном перечне должностей».

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

_____ Кальдина В.Н.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20 __ г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

_____ Горькова И.В.
(подпись, Ф.И.О.)

«__» _____ 20 __ г.

**Положение
об оплате труда работников муниципального
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №42 п.г.т. Шерловая Гора»
муниципального района «Борзинский район»**

I. Общие положения:

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №42 п.г.т. Шерловая Гора» (далее – Положение) разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом Российской Федерации от 1 июля 2020 года 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2013-2018 годы»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 года №787 «О порядке утверждения единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей и руководителей, специалистов и служащих»; редакция от 20 декабря 2003 года.

- приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с изменениями и дополнениями от 29 июня 2016 года, 13 мая 2016 года;
- едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 г., протокол N 13);
- законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций» с изменениями 29 марта 2010 года №347-33К
- законом Забайкальского края от 11 июля 2013 года № 858-33К «Об отдельных вопросах в сфере образования»; редакция от 19 июня 2018 года.
- законом Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-33К «Об оплате труда работников образовательных учреждений Забайкальского края»; последняя редакция 3 апреля 2019 года №1709 -33К.
- постановлением Правительства Забайкальского края от 09 июля 2014 года № 392 «Об утверждении положения о доплате за работу в ночное время работникам государственных учреждений Забайкальского края»;
- письмом Центрального комитета профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 19 сентября 2008 года № 216 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных образовательных учреждений»;
- постановлением администрации муниципального района «Борзинский район» № 374 от 23 июля 2019 года «Об утверждении порядка оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального района «Борзинский район»
- постановлением администрации муниципального района «Борзинский район» от 28 июля 2014 г. № 1071 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников муниципальных учреждений муниципального района «Борзинский район» (в редакции № 192 от 26 апреля 2017 г.) и постановлением администрации муниципального района «Борзинский район» от 19.10.2020г. №498 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Борзинский район» от 23.07.2019г. №374 «Об утверждении Положений об оплате труда работников и руководителей муниципальных учреждений муниципального района «Борзинский район» (в ред. №424 от 28.08.2020г.)

Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №42 п.г.т. Шерловая Гора» (далее – Учреждение).

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

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

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасным, и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

норма рабочего времени – продолжительность рабочего времени;

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;

специальная оценка условий труда - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Специальная оценка условий труда предполагает переход от «списочного» подхода к предоставлению гарантий и компенсаций работникам вредных и опасных производств к учету фактического воздействия на организм сотрудника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

тарификационный список – сведения об учителях, преподавателях и других работниках, осуществляющих педагогическую деятельность, количестве часов по государственному образовательному стандарту,

учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условиях в образовательных учреждениях, сформированные с целью определения объема учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений за счет средств краевого бюджета (субвенции), муниципального бюджета и других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, где установлены районные коэффициенты.

II. Порядок и условия оплаты труда:

2.1 Основные условия оплаты труда работников организации

2.1.1. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп; компенсационные выплаты; стимулирующие выплаты.

2.1.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем учреждения по согласованию с учредителем учреждения, и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и

Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.1.3. Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее - Комиссия), в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности работников образования, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

2.1.4. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, стоимость часа, надбавки, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.

2.1.5. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

2.1.7. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов (включая учителей, преподавателей), служащих, профессии рабочих Учреждения.

2.1.8. Фонд оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края (субвенция)

и муниципального бюджета, формируется на календарный год в пределах ассигнований краевого и муниципального бюджетов соответственно, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности организаций в соответствии с действующим законодательством.

2.1.9. Часть средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Забайкальского края, направляется учреждениями на выплаты стимулирующего характера, в частности на обеспечение системы премирования. Объем средств на указанные выплаты определяется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.1.10. Базовые оклады работникам Учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, устанавливаются согласно приложению № 1 данного Положения.

2.1.11. Оклады (должностные оклады) специалистов, руководителей, а также их заместителей в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности (кроме педагогических работников), повышаются на 25 процентов в соответствии с законом Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

Оклады (должностные оклады) педагогических работников образовательных учреждений, расположенных в сельской местности и поселках городского типа (рабочих поселках), повышаются на 25 процентов в соответствии с законом Забайкальского края от 11 июля 2013 года № 858-ЗЗК «Об отдельных вопросах в сфере образования».

Данная доплата образует новый оклад.

2.1.12. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

2.1.14. Должностные оклады профессий рабочих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность, по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, входящим в соответствующие профессиональные квалификационные группы Учреждения, устанавливаются в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и настоящим Положением в размерах, не ниже утвержденных Правительством Забайкальского края базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

2.1.15. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных)

обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (или в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.1.16. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений индексируются постановлением администрации муниципального района «Борзинский район» в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями администрации муниципального района «Борзинский район»

2.2.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2.3. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ в повышенном размере.

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленной статьей 372 ТК РФ, по результатам специальной оценки условий труда. Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

2.2.4. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка. Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций».

2.2.5. К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

совмещение профессий (должностей);

работа в ночное время;

выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные дни).

2.2.5.1. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня, (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон

трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

2.2.5.2. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышенной оплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.

2.2.5.3. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут относиться выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: за работу в выходные и нерабочие дни и другие виды работ, не входящими в должностные обязанности работников.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- 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 в праздничный день 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

2.2.4. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяется исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

2.2.5. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

2.3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников Учреждения к качественному результату, также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

2.3.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплата за специфику работы;

надбавка за выслугу лет;

надбавка молодым специалистам;

надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;

выплата за интенсивность;

выплата за высокие результаты работы;

система премирования;

денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам

2.3.4. Выплата за специфику работы:

Выплата за специфику работы устанавливается следующим работникам образовательных учреждений:

2.3.4.1. работникам, оказывающим психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь обучающимся, испытывающим

трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации,
- в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой соответствует данная специфика, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;

2.3.4.2. Педагогическим работникам за наличие установленной квалификационной категории:

соответствие занимаемой должности – в размере 5 % к окладу (должностному окладу);

первая квалификационная категория – в размере 10 % к окладу (должностному окладу).

высшая квалификационная категория – в размере 15 % к окладу (должностному окладу).

Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию по одной должности, будет производиться оплата труда за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, но по которой совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (профили деятельности) в образовательном учреждении.

2.3.5. Надбавка за выслугу лет

Размеры, условия и порядок выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу работникам МОУ «СОШ №42 п.г.т. Шерловая Гора» утверждается локальным актом в соответствии с нормами действующего законодательства.

2.3.5.1. Условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу предусмотрена всем категориям работников МОУ «СОШ № 42 п.г.т. Шерловая Гора».

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной стимулирующей выплаты, является трудовая книжка.

Стаж работы определяется ежегодно на 1 сентября текущего года комиссией, создаваемой руководителем муниципальной образовательной организации при участии выборного органа первичной профсоюзной организации. Протокол заседания комиссии является основанием для приказа руководителя о назначении работнику стимулирующей надбавки за выслугу лет.

Стаж работы, дающей право на получение надбавки за выслугу лет, включаются также следующие периоды:

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с образовательной организацией;
- время обучения работников на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров.

2.3.5.1.1. Порядок определения стажа педагогических работников МОУ «СОШ №42 п.г.т. Шерловая Гора».

В стаж работы педагогических работников засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях: Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, старшие Методисты, методисты, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, директора, заместители директоров по учебной, учебно-воспитательной работе, педагоги-организаторы, педагоги-психологи.

В стаж работы педагогических работников засчитывается время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации:

а) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

б) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность: время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте а);

В особых случаях педагогическим работникам в стаж работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и

методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

б) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1, 2 и 3 засчитывается время работы в образовательных учреждениях, и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении и или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- учителям физвоспитания, руководителям физического воспитания.
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждениях (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогам-психологам;
- методистам.

Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

2.3.5.1.2. Порядок определения стажа работы руководителя, заместителя руководителя муниципального образовательного учреждения.

В стаж работы руководителя, заместителей руководителя МОУ «СОШ №42 п.г.т. Шерловая Гора» засчитывается руководящая, педагогическая и методическая работа в образовательных организациях. Порядок определения стажа аналогичен определению стажа работы педагогических работников.

2.3.5.1.3. Порядок определения стажа работы работникам, относящимся к учебно-вспомогательному и техническому персоналу.

Стаж работы данной категории работников засчитываются периоды времени их деятельности в образовательных учреждениях по рабочим специальностям (профессиям).

Высококвалифицированным специалистам засчитывается время работы в организациях (предприятиях) и время службы в Вооруженных силах СССР и РФ по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации.

Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, предоставляется руководителю муниципального образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.3.5.1.4. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения ежемесячной стимулирующей выплаты рассматриваются в установленном законодательством порядке.

2.3.5.2. Размеры выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет.

2.3.5.2.1. Ежемесячная стимулирующая надбавка за выслугу лет к должностному окладу всем работникам МОУ «СОШ №42 п.г.т. Шерловая Гора» производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой стимулирующей выплаты, и устанавливается локальным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки в процентах к должностному окладу
От 1 года до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	10
От 10 до 15 лет	15
От 15 и более лет	25

2.3.5.2.2. Изменение размеров стимулирующей выплаты производится при увеличении стажа работы по специальности, педагогического стажа со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующей выплаты.

2.3.5.3. Порядок начисления стимулирующей выплаты за стаж работы.

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При временном замещении, совмещении должностей надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки в том случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

2.3.6. Надбавка молодым специалистам

Размер, порядок и условия выплаты надбавки молодым специалистам МОУ «СОШ №42 п.г.т. Шерловая Гора» устанавливается в соответствии со статьей 12 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

2.3.6.1. Молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 30 лет, впервые заключившим трудовой договор с муниципальным образовательным учреждением в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

2.3.6.2. Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трёх лет с момента заключения трудового договора с муниципальным образовательным учреждением.

2.3.6.3. При переводе молодого специалиста в течение трёх лет после заключения трудового договора с муниципальным образовательным учреждением в другое муниципальное образовательное учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

2.3.7. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание.

Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание определяется в соответствии со статьей 13 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

2.3.7.1. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственный знак отличия устанавливается: в размере 5 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам муниципальных образовательных учреждений, имеющим почетные профессиональные звания Забайкальского края, почетные профессиональные звания Читинской области, почетные звания профессиональных работников Читинской области, за ведомственные знаки отличия: почетное звание «Почётный работник общего образования РФ» и нагрудный значок «Отличник народного просвещения» при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника.

2.3.7.2. Работникам муниципальных образовательных учреждений, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

2.3.8. Выплата за интенсивность

1. Выплата за интенсивность назначается сотрудникам МОУ «СОШ №42 п.г.т. Шерловая Гора» за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, в качестве дополнительной нагрузки, устанавливается локальными нормативными актами муниципальных организаций, в которых указываются размеры выплаты по каждому сотруднику в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом отраслевых особенностей, положений об оплате труда работников муниципальных организаций, коллективных договоров и иных нормативных правовых актов, определяющих условия оплаты труда.

Размеры выплаты за интенсивность по видам работ:

к окладу (должностному окладу):

- за работу в классах полного состава, предусматривающих деление на группы (учителям иностранного языка) -30-40%

- за классное руководство – 25 % в классах наполняемостью 25 и более. Размер надбавки за классное руководство в классах, наполняемость которых меньше указанной величины, уменьшается пропорционально численности обучающихся

- за **руководство методическим объединением (предметно цикловой комиссией):**

- школьное методическое объединение – 5%;

- районное методическое объединение – 10%;

за заведование кабинетами:

- мастерская, спортивный зал, кабинет информатики – 10 %;

- другие кабинеты – 5 %;

2. К окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются перечисленные виды работ, исчисленной с учетом фактической нагрузки:

за проверку письменных работ:

- по предметам начальной школы - за часы русского языка, математики, окружающего мира, иностранного языка – 15 %;

- по русскому языку, математике, иностранному языку – 10 %;

- по предметам: физика, химия, история, география, биология, обществознание, литература – 5 %;

- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – 10 %;

- за индивидуальное обучение на дому больного ребенка (при наличии соответствующего медицинского заключения) – 20 %;

2.3.9. Выплата за высокие результаты работы.

Выплата за качество и высокие результаты труда назначается сотрудникам МОУ «СОШ №42 п.г.т. Шерловая Гора» в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений.

Выплата за качество выполняемых работ и высокие результаты работы может быть назначена:

за выполнение основных показателей деятельности учреждения;

за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;

за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, в том числе связанных с реализацией образовательной организацией краевых, целевых и ведомственных целевых программ;

за организацию методической работы и т.п.

Выплата устанавливается локальными нормативными актами муниципального учреждения, в которых указываются критерии эффективности труда и размеры выплат в пределах утвержденного фонда оплаты труда и не является гарантированной ежемесячной выплатой.

Размеры выплаты за высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, по которой достигнуты эти результаты, исчисленной с учетом фактической нагрузки, в соответствии с установленными критериями эффективности труда не более 100% от оклада (должностного оклада). Надбавка устанавливается на определённый срок, но не более чем на год.

2.3.10. Система премирования

Система премирования работников устанавливается локальными нормативными актами МОУ СОШ №42 п.г.т. Шерловая Гора» в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности МОУ «СОШ №42 п.г.т. Шерловая Гора».

Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер премирования не должен превышать 100% от оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются представленные к премированию работы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в

пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Премия не является гарантированной ежемесячной выплатой.

2.3.11. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам:

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам МОУ СОШ №42 п.г.т. Шерловая Гора выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе – комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов (классов - комплектов), а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 выплачивается дополнительно к доплате за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета Забайкальского края, снижение размера которой не допускается.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство производится с учетом выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.1. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей.

3.1.1. Порядок и размер оплаты труда руководителя МОУ «СОШ № 42 п.г.т. Шерловая Гора» определяется примерным положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 01 октября 2014 года №796.

3.2. Заработная плата заместителей руководителя включает:

должностной оклад,
компенсационные выплаты;
стимулирующие выплаты.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя определяются в процентном отношении от оклада руководителя учреждения. Величина должностного оклада заместителя руководителя устанавливается на 15 процентов ниже оклада руководителя.

3.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителя руководителя определяются в соответствии с пунктами 2.2. и 3.3. настоящего

Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

3.5. Должностной оклад руководителя в муниципальных учреждениях повышаются одновременно с увеличением базового оклада по профессионально квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня первого квалификационного уровня» в организациях путем внесения изменений (дополнений) в трудовые договоры. Должностные оклады заместителей руководителя в МОУ «СОШ №42 п.г.т. Шерловая Гора» повышаются одновременно с повышением должностного оклада руководителя путем внесения изменений (дополнений) в трудовые договоры.

IV. Условия почасовой оплаты труда работников.

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев; за часы педагогической работы с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

4.2. Размер оплаты за один час работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы за установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

4.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

4.4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с пунктами 2.2. и 2.3. настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

4.6. Почасовая оплата труда работников в МОУ «СОШ №42 п.г.т. Шерловая Гора» производится в пределах бюджетных ассигнований учреждения.

Иные вопросы оплаты труда:

5.1. Порядок формирования фонда оплаты труда организации.

5.1.1. Фонд оплаты труда работников МОУ «СОШ №42 п.г.т. Шерловая Гора» формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальному

образовательному учреждению из бюджета края, муниципального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.1.2. Фонд оплаты труда муниципальных образовательных учреждений формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), компенсационных, стимулирующих выплат в пределах соответствующих лимитов бюджетных обязательств.

5.1.3. Фонд оплаты труда для образовательных учреждений формируется следующим образом:

$\text{ФОТ (У)} = \text{ФОТ (АУП)} + \text{ФОТ (УВП)} + \text{ФОТ (ПР)} + \text{ФОТ (СС)} + \text{ФОТ (Р)}$, где

ФОТ (У) – фонд оплаты труда образовательных учреждений;

ФОТ (АУП) – фонда оплаты труда административно-управленческого

персонала (директора, заместителей директора)

ФОТ (УВП) – фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ (ПР) – фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТ (СС) – фонд оплаты труда работников специалистов и служащих;

27 ФОТ (Р) – фонд оплаты труда работников общеотраслевых профессий рабочих.

$\text{ФОТ (У)} = 100\%$;

при этом $\text{ФОТ (АУП)} + \text{ФОТ (УВП)} + \text{ФОТ (СС)} + \text{ФОТ (Р)} \leq 40\%$, $\text{ФОТ (ПР)} \geq 60\%$.

5.1.4. При формировании фонда оплаты труда предусматриваются следующие средства для выплаты:

на выплаты должностных окладов (ставок заработной платы);

компенсационные выплаты;

стимулирующие выплаты

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание муниципального образовательного учреждения ежегодно утверждается руководителем муниципального образовательного учреждения и согласовывается с Комобр и МП.

6.2. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств:

председатель Комобр и МП вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить или отменить их выплату руководителю муниципального образовательного учреждения.

VII. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение является примерным. На его основе Организация разработала локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Приложение №1 к положению об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №42 п.г.т. Шерловая Гора»

**Размеры базовых окладов
(базовых должностных окладов) по профессионально-
квалификационным группам работников муниципальных
образовательных учреждений муниципального района «Борзинский район»**

**1. Профессиональная квалификационная группа
общеотраслевых профессий рабочих**

**1.1. Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих*: гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; кладовщик, кухонный рабочий; повар	5068
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих*: кладовщик	5221

* При присвоении другого квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих, предполагающего переход профессии в следующий квалификационный уровень, базовый оклад устанавливается в соответствии с новым квалификационным уровнем.

**2. Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих**

**2.1. Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	лаборант; техник;	6228

**2.2. Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Документовед	7303

3. **Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования**

3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
	вожатый; секретарь учебной части	5920

3.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения;	6228

3.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
2 квалификационный уровень	Социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования;	7228
3 квалификационный уровень	методист; педагог-психолог;	7363
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; учитель-логопед(логопед)	7497

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

_____ Кальдина В.Н.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20 __ г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

_____ Горькова И.В.
(подпись, Ф.И.О.)

«__» _____ 20 __ г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о компенсационных выплатах работникам

МОУ «Средняя общеобразовательная школа №42 п.г.т. Шерловая Гора»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников МОУ «СОШ №42» .

Настоящее Положение вводится в МОУ «СОШ №42» в целях улучшения производственных и экономических результатов деятельности, повышения качества образовательного и воспитательного процесса, определяет условия применения компенсационных выплат в МОУ «СОШ № 42».

1.3. МОУ «СОШ № 42» устанавливает работникам компенсационные выплаты в пределах годового фонда оплаты труда (далее ФОТ), предусмотренного на очередной финансовый год.

1.4. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральным, региональным законодательством, нормативными актами муниципального района «Борзинский район».

1.5. Размер компенсационных выплат устанавливается работникам руководителем образовательного учреждения с учётом мнения выборного профсоюзного органа в процентах к должностным окладам по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

II. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

2.1. Руководителем МОУ «СОШ №42» по согласованию с выборным профсоюзным органом утверждается перечень работников, которым с учётом

конкретных условий работы устанавливается надбавка за работу с вредными и опасными условиями труда в размере 4% от должностного оклада.

Выплата работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. Размер выплаты составляет 4 % от должностного оклада. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.2. Доплаты за работу в ночное время.

2.2.1. Работникам МОУ «СОШ №42» за работу в ночное время производится доплата в размере 35% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов).

2.3. Доплата за работу в праздничные дни.

2.3.1. Работникам МОУ «СОШ №42» работа в праздничные дни оплачивается в двойном размере.

2.4. Доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объёма выполняемых работ.

2.4.1. Работникам МОУ «СОШ №42» производится доплата за совмещение профессий (должностей), за увеличение объёма выполняемых работ, конкретный размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы учреждения образования.

2.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.5.1. Районный коэффициент, процентная надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с федеральным и региональным законодательством.

2.6. Доплаты до МРОТа.

Доплаты до МРОТа устанавливаются в соответствии с федеральным, региональным законодательством.

2.7. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются МОУ «СОШ №42 п.г.т. Шерловая Гора» к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МОУ «СОШ №42 п.г.т. Шерловая Гора» в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах в соответствии с Приложением к настоящему Положению.

2.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются комиссией на основании данного Положения и Приложения к нему.

Размер выплат компенсационного характера может устанавливаться на учебный год, квартал, месяц и на другие сроки (по необходимости); выплаты могут быть изменены (увеличены или уменьшены) или отменены.

III. ПОРЯДОК СНЯТИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

3.1 Снятие выплат компенсационного характера определяются следующими причинами:

- окончание срока действия выплат компенсационного характера;
- окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты компенсационного характера ;
- снижение качества работы, за которые определены выплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты компенсационного характера;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в выплатах компенсационного характера, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное в выплат компенсационного характера;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствия на работе без уважительной причины, не выполнение должностных обязанностей и приказов по школе);
- при невыполнении работниками работ, определенных установленной выплаты компенсационного характера более одного месяца.

Приложение 1 к Положению о компенсационных выплатах Перечень компенсационных выплат:

№ п/п	Категории	Название дополнительных работ	% выплат
1	Педагогические работники	За руководство проблемными, творческими группами, НОУ	До 5%
		За заведование оборудованными учебными кабинетами: каб. физики, биологии, химии, актовым залом; мастерскими, спортивным залом.	До 10%
		Оплата за проверку тетрадей по литературе	5-8 класс -5% 9-11 класс - до 10%
		Работа в « Школе будущих первоклассников»	До 10%
		Работа секретаря педагогического совета: за ведение и оформление протоколов заседаний педсовета,	До 5%

		ведение и оформление протоколов собраний трудового коллектива, Совета школы, оформление протоколов совещаний при директоре, производственных совещаний; протоколов заседания комиссии по распределению компенсационных и стимулирующих выплат	
		за организацию работы школьного музея	до 10%
		за ведение и оформление школьной видеотеки, фотоархива, оформление фотоматериалов	до 15%
		за сопровождение и продвижение сайта школы	до 15 %
		За ведение АИС «Сетевой город»	До 10%
		За работу в микрорайоне	До 15%
		За эффективную работу в летнем оздоровительном лагере.	До 20 %
		За подготовку и проведение массовых мероприятий для жителей поселка	До 10%
2.	Библиотекарь	За проведение экспериментальной, инновационной работы; работы с одарёнными детьми	До 20%
3.	Зам.директора по УВР, НМР, АХЧ, секретарь, документовед,	За работу по социальному страхованию За организацию проведения учета военнообязанных и ведение документации по учащимся и работникам школы За разработку и внедрение управленческих технологий, подготовку и проведение семинаров, конференций, профессиональных совещаний разного уровня За сопровождение школьного сайта.	до 10 %. До 15% До 10% До 10 %

4.	Работники столовой.	За образцовое содержание школьной столовой, отсутствие нарушений норм САНПИНа	10 – 30 %
5.	Педагог – психолог, социальный педагог	За эффективность коррекционно – развивающей работы с учащимися. За организацию льготного питания	10 – 30 % До 10%
6.	Педагогическим работникам, имеющим государственные награды РФ и награжденным нагрудным знаком и работникам учреждения, награжденным грамотой Министерства образования и науки РФ.	Надбавки за качество выполнения работы и высокий профессионализм. (Работникам школы, имеющим право на данные доплаты, доплата производится по одному из оснований (по выбору работника), в начислении должностного оклада, если указанная доплата не входит.) «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного образования»	5%

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

_____ Кальдина В.Н.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20 __ г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

_____ Горькова И.В.
(подпись, Ф.И.О.)

«__» _____ 20 __ г.

**Положение
о премировании работников
МОУ «СОШ № 42 п.г.т. Шерловая Гора»**

Глава 1. Общие положения:

1.1. Положение о премировании работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 42» (далее — Положение) регулирует порядок и условия установления и выплаты премий работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 42» (далее — работники).

1.2. Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в том числе за работу в ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда.

1.3. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 42» (далее — МОУ), а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда МОУ.

1.4. Премирование работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ или при наличии экономии фонда оплаты труда МОУ. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ или при отсутствии экономии фонда оплаты труда МОУ.

1.5. Размер премии может определяться как в процентах к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

1.5.1. В случае премирования за счет и в пределах стимулирующей части оплаты труда премия определяется в баллах (от 5 до 20 баллов)

1.6. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания сроком от 1 месяца до 6 месяцев в соответствии с приказом работодателя.

1.7. Премированию не подлежат работники в следующих случаях:

- нарушение Устава школы, Правил внутреннего распорядка и других локальных актов школы
- нарушение трудовой дисциплины;
- некачественного выполнения должностной инструкции (функциональных обязанностей).
- несоблюдение требований по ведению документации;
- низкого уровня исполнительской дисциплины.

1.8. Решение о премировании работников оформляется приказом директора.

Глава 2. Порядок премирования работников

2.1. Премирование работников производится одновременно по результатам работы либо при наступлении знаменательного события, при условии качественной работы.

2.2. Премирование производится на основании приказа по МОУ, в котором указывается размер премии и показатели премирования.

2.3. Депремирование работника осуществляется на основании приказа по МОУ, в котором указываются причины депремирования работника.

Глава 3. Показатели премирования работников:

3.1. Премирование работников производится по следующим показателям:

3.1.2. Заместителям директора по УВР, ВР, НМР зам по обеспечению безопасности за:

- 3.1.2.1. высокую результативность организации работы по ФГОС;
- 3.1.2.2. высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;
- 3.1.2.3. высокий уровень аттестации педагогических работников школы;
- 3.1.2.4. высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий;
- 3.1.2.5. высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы;
- 3.1.2.6. качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой;

3.1.3. Заместителю директора по АХЧ за:

- 3.1.3.1. обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы;
- 3.1.3.2. высокое качество выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- 3.1.3.3. высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

3.1.3.4. высокий уровень исполнительской дисциплины.

3.1.4. Уборщикам служебных помещений, рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий за:

3.1.4.1. интенсивность работы;

3.1.4.2. оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

3.1.4.3. увеличение объема работ;

3.1.5. Специалисту по кадрам, делопроизводителю за:

3.1.5.1. интенсивность работы.

3.2. Единовременное премирование работников производится:

3.2.1. при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива школы (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея образовательного учреждения, т.п.), так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения);

Глава 4. Дополнительные положения:

4.1. В переходный период заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.2. В случае, если заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в общеобразовательном учреждении до введения системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, работнику выплачивается доплата в абсолютном размере за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.3. Доплата определяется как разница между заработной платой работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемой в соответствии с системой оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, и заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в общеобразовательном учреждении до введения системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений.

Размер доплаты устанавливается в абсолютном размере на начало учебного года и не зависит от изменения размеров стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося.

Доплата выплачивается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации. В случае уменьшения объема должностных обязанностей работника доплата устанавливается пропорционально выполняемому объему должностных обязанностей работника.

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

_____ Кальдина В.Н.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20 __ г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

_____ Горькова И.В.
(подпись, Ф.И.О.)

«__» _____ 20 __ г.

**Положение
о стимулирующих выплатах и доплатах
педагогическим работникам и сотрудникам
МОУ «СОШ № 42 п.г.т. Шерловая Гора»**

Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в целях реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации российского образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности педагогических работников и ответственности за конечные результаты труда.

1.2. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих и компенсационных доплат и надбавок работникам МОУ «СОШ №42 п.г.т. Шерловая Гора»

1.3. Гарантиями минимальных размеров оплаты труда педагогических работников является «базовая» часть заработной платы, включающая общую часть (оплату труда, учитывающую количество проведенных уроков и соответствующие ставки заработной платы) и специальную часть (выплаты за дополнительно выполняемые виды работ в соответствии с действующим Положением).

1.4. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер и выплачиваться при условии наличия фонда оплаты труда.

Виды выплат стимулирующего характера:

2.1. Выплаты стимулирующего характера, установленные на основе показателей качества профессиональной деятельности работников. Оценивание эффективности и результативности качества деятельности работников МОУ «СОШ №42 п.г.т. Шерловая Гора» проводится по следующим направлениям:

- качество общего образования обучающихся;
- внеурочная предметная деятельность, участия обучающихся в различных мероприятиях по предмету;
- компетентность педагога, обобщение и распространение передового педагогического опыта, участие в методической, научно-исследовательской работе;
- использование современных педагогических технологий, в т. ч. информационно-коммуникационных и здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету;
- результаты деятельности классного руководителя;
- эффективность воспитательной работы;
- обеспечение условий для сохранения здоровья обучающихся;
- эффективность управленческой деятельности;

Порядок и условия установления стимулирующих надбавок:

1. Стимулирующие надбавки выплачиваются сотрудникам МОУ «СОШ №42» по итогам проведения мониторинга профессиональной деятельности каждого сотрудника за отчетный период.
Выплаты стимулирующего характера по категориям персонала устанавливаются с учетом критериев по показателям, позволяющих оценить результативность и качество работы.
2. Деятельность работника по каждому показателю оценивается в баллах в зависимости от степени достижения результатов.

ЗАМЕСТИТЕЛИ РУКОВОДИТЕЛЯ ПО УВР, НМР, ВР; МЕТОДИСТ МОУ «СОШ №42».

Критерии	Показатели	Рекомендуемые баллы	
Организация внутришкольного контроля	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, родительский комитет).	До 3б.	
	За подготовку и проведение семинаров для педагогических работников по заданиям органа управления образованием либо ЗаБИРО	До 5 б	
	За проведение районных мероприятий, семинаров, конференций на базе учреждения	До 5б	
	Оформительская и издательская деятельность по итогам обобщения передового педагогического опыта.	До 5б	
Результативность учебных достижений.	За высокий уровень проведения итоговой и промежуточной аттестации.	До 5б	
Повышение уровня педагогического мастерства	Личное участие в научно-методической работе, разработка методических пособий, рекомендаций, положений;	До 5б	
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы.	До 3 б.	
Оформительская и издательская деятельность по итогам обобщения передового педагогического опыта	Публикации научно-практической деятельности в СМИ.	Районный уровень	3б.
		Краевой уровень	4б.
		Всероссийский уровень	5б.

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО АХЧ:

Критерии	Показатели	Расчет показателей
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	1.Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 5б
	2.Обеспечение безопасных условий труда	До 3б
	3.Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 5 б

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам административно-хозяйственной части

Секретарь, документовед:

Критерии	Показатели	Расчет показателей
Эффективная отчётность перед вышестоящими организациями.	Отсутствие грубых нарушений по итогам контроля и проверок .	До 10б.

Дворник:

Критерии	Показатели	Расчет показателей
Выполнение различных работ (не входящих в должностные обязанности) в период подготовки школы к новому учебному году.	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	До 10 б

Работник по комплексному обслуживанию оборудования:

Критерии	Показатели	Расчет показателей
Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с распоряжением руководителя.	Количество часов, отработанных за пределами нормированного рабочего времени и зафиксированного в Журнале учета рабочего времени за пределами нормированного рабочего дня работников.	До 10б

Уборщик служебных помещений, гардеробщик:

Критерии	Показатели	Расчет показателей
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Своевременный мелкий ремонт на закрепленных участках школьных помещений	До 3б
	Участие в озеленении помещений и территории школы	До 5б

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам:

Психолог.

Деятельность	Уровень	Баллы	Периодичность
Участие (очное) в проведении конференций и семинаров	Муниципальный	1	По факту
	Краевой	1,5	По факту
	Всероссийский	2	По факту
Подготовка и проведение конференций и семинаров	Муниципальный	2	По факту
	Краевой	3	По факту
	Всероссийский	5	По факту
Включённость учащихся в социальные проекты, акции, конкурсы	Поселковый	1	По факту
	Муниципальный	2	По факту
	Краевой	3	По факту
	Всероссийский	5	По факту
Публикации в СМИ и на официальных сайтах	На всех уровнях	1	По факту
Представление и распространение собственного опыта работы (очные выступления)	школьный	1	По факту
	Муниципальный	2	По факту
	Краевой	4	По факту
	Всероссийский	5	По факту
Индивидуальные консультации с родителями по конкретной проблеме	Школьный	1-3 - 1балла 4-6 – 2 балла 7-10 – 3 балла	По количеству консультаций в четверть
Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профессионального	Школьный	2	1 раз в полугодие

выгорания, работа с молодыми педагогами и др.) (система работы)			
Организация психодиагностического сопровождения образовательного процесса (вне плана работы школы)	школьный	0,5	По факту
	муниципальный	1	По факту
	краевой	2	По факту
Участие в планировании и разработке развивающих и профориентационных программ с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей обучающихся	школьный	1	По запросу
	муниципальный	2	По факту
Профориентационная деятельность по социальной адаптации и профессиональной ориентации (по отдельной программе)	школьный	1	По факту
Подготовка к аттестации		1	По факту
Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проектах (заочное) (при наличии подтверждающего документа)	школьный	1	По факту
	муниципальный	2	По факту
	краевой	3	По факту
	всероссийский	4	По факту
Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проектах (очное) (при наличии подтверждающего документа)	школьный	2	По факту
	муниципальный	3	По факту
	краевой	4	По факту
	всероссийский	5	По факту
Работа в комиссиях (рабочих группах) по созданию НПБ, инструктивных и методических материалов (вне рабочее время)	школьный	0,5	По факту
	муниципальный	1	По факту
	краевой	1,5	По факту
Работа школьной ПМПК (качественная подготовка пакета документов)	школьный	От 0,5-2 баллов (в зависимости	По запросам

		и от сверх нормативн ого кол-ва учащихся)	
Организация и качественное проведение предметной недели по психологии	школьный	1	По факту
Работа по проекту (10-11 класс)	школьный	1	По факту
Диагностика при подачи документов в 1 класс	школьный	5	апрель
Работа в профильном оздоровительном лагере (в каникулярное время учебного года)	школьный	3	По факту
Сопровождение детей на мероприятия (без травм)	В пределах поселка	0,5	По факту
	район	1	По факту
	край	2	По факту
	РФ	8	По факту
	заграница	10	По факту
Реализация социально- значимых проектов	школьный	1	По факту
	поселковый	2	По факту
	муниципальный	3	По факту
	Краевой	4	По факту
Пополнение предметно- развивающей среды в кабинете	1 раз в полугодие	1-2	По факту
Участие психологов во всероссийских тематических проектах (например: географический диктант, тотальный диктант, этнографический диктант и др.)		0,5	По факту
Участие в соревнованиях, концертах, конкурсах, праздниках, мероприятиях (при наличии подтверждающего документа)	Школьный	1	По факту
	поселковый	2	По факту
	Муниципальный	3	По факту
	Краевой	4	По факту
Дистанционные конкурсы с детьми	На всех уровнях	0,5	По факту
Творческие конкурсы	школьный	0,5	По факту

(дистанционные) (литературная композиция, рисунки, пение, поделки, выставки) (при наличии подтверждающего документа)	муниципальный	1	По факту
	краевой	2	По факту

Социальные педагоги.

Деятельность	Уровень	Баллы	Периодичность
Участие (очное) в проведении конференций и семинаров	Муниципальный	1	По факту
	Краевой	1,5	По факту
	Всероссийский	2	По факту
Подготовка и проведение конференций и семинаров	Школьный	1	По факту
	Муниципальный	2	По факту
	Краевой	3	По факту
	Всероссийский	5	По факту
Включённость учащихся в социальные проекты, акции, конкурсы	Муниципальный	2	По факту
	Краевой	3	По факту
	Всероссийский	5	По факту
	Поселковый	2	По факту
	Школьный	1	По факту
Представление и распространение собственного опыта работы (очные выступления)	Школьный	1	По факту
	Муниципальный	2	По факту
	Краевой	4	По факту
	Всероссийский	5	По факту
Публикации в СМИ и на официальных сайтах	На всех уровнях	1	По факту
Представление и распространение собственного опыта работы (выступления, публикации в СМИ и на официальных сайтах) (очные выступления)	школьный	1	По факту
	Муниципальный	2	По факту
	Краевой	4	По факту
	Всероссийский	5	По факту
Диагностика, анкетирование образовательного процесса и проведение мероприятий (вне плана работы школы)	школьный	0,5	По факту
	муниципальный	1	По факту
	краевой	2	По факту
Подготовка к аттестации		1	По факту
Результативность участия в	школьный	1	По факту

конкурсах профессионального мастерства, проектах) (заочное) (при наличии подтверждающего документа)	муниципальный	2	По факту
	краевой	3	По факту
	всероссийский	4	По факту
Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проектах (очное)(при наличии подтверждающего документа)	школьный	2	По факту
	муниципальный	3	По факту
	краевой	4	По факту
	всероссийский	5	По факту
Работа в комиссиях (рабочих группах) по созданию НПБ, инструктивных и методических материалов (вне рабочее время)	школьный	0,5	По факту
	муниципальный	1	По факту
	краевой	1,5	По факту
Работа по проекту (10-11 класс)	школьный	1	По факту
Работа в профильном оздоровительном лагере (в каникулярное время учебного года)	школьный	3	По факту
Организация и качественное проведение месячника по профилактике правонарушений.	школьный	1	По факту
Сопровождение детей на мероприятия (без травм)	В пределах поселка	0,5	По факту
	район	1	По факту
	край	2	По факту
	РФ	8	По факту
	заграница	10	По факту
Реализация социально-значимых проектов	Краевой	4	По факту
	муниципальный	3	По факту
	Поселковый	2	По факту
	Школьный	1	По факту

Логопед

Уровень		Баллы	Периодичность
Участие (очное) в проведении конференций и семинаров	Муниципальный	1	По факту
	Краевой	1,5	По факту
	Всероссийский	2	По факту
Подготовка и проведение конференций и семинаров	Муниципальный	2	По факту
	Краевой	3	По факту
	Всероссийский	5	По факту

Включённость учащихся в социальные проекты, акции, конкурсы	Муниципальный	2	По факту
	Краевой	3	По факту
	Всероссийский	5	По факту
Публикации в СМИ и на официальных сайтах	На всех уровнях	1	По факту
Представление и распространение собственного опыта работы (очные выступления)	школьный	1	По факту
	Муниципальный	2	По факту
	Краевой	4	По факту
	Всероссийский	5	По факту
Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проектах) (заочное) (при наличии подтверждающего документа)	школьный	1	По факту
	муниципальный	2	По факту
	краевой	3	По факту
	всероссийский	4	По факту
Подготовка к аттестации		1	По факту
Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проектах (при наличии подтверждающего документа)	школьный	1	По факту
	всероссийский	4	По факту
	краевой	3	По факту
	всероссийский	4	По факту
Работа в комиссиях (рабочих группах) по созданию НПБ, инструктивных и методических материалов (вне рабочее время)	школьный	0,5	По факту
	муниципальный	1	По факту
	краевой	1,5	По факту
Работа по проекту (10-11 класс)	школьный	1	По факту
Диагностика при подачи документов в 1 класс		5	апрель
Работа в профильном оздоровительном лагере (в каникулярное время учебного года)	школьный	3	По факту
Организация и качественное проведение предметной недели	школьный	1	По факту
Количество учащихся, охваченных сверх нормы групповыми и коррекционно-развивающими программами	школьный	1-5 человек – 1 б 6-10 человек – 2 б 11-15 человек – 3 б 16-20 человек – 4 б 21-25 человек – 5 б	1 раз в месяц

Индивидуальные консультации с родителями по конкретной проблеме	Школьный	1-3 - 1балла 4-6 – 2 балла 7-10 – 3 балла	По количеству консультаций в четверть
Организация и проведение родительских собраний по конкретной проблеме	школьный	1	По факту
Участие с детьми в конкурсах (при наличии подтверждающего документа)			
Подготовка		1	По факту
1 место	муниципальный	3	По факту
	краевой	5	По факту
	всероссийский	10	По факту
	Международный	15	По факту
2,3 место	муниципальный	2	По факту
	краевой	4	По факту
	Всероссийский	8	По факту
	Международный	12	По факту
Подготовка кабинета к новому учебному году		От 0,5-1,5	По факту
Работа школьной ПМПК (подготовка пакета документов)	школьный	От 0,5-2 баллов (от количества учащихся)	По запросам
Сопровождение детей на мероприятия (без травм)	В пределах поселка	0,5	По факту
	район	1	По факту
	край	2	По факту
	РФ	8	По факту
	заграница	10	По факту
Реализация социально-значимых проектов	муниципальный	2	По факту
	Краевой	4	По факту

Педагог-библиотекарь

Деятельность	Уровень	Баллы	Периодичность
Участие (очное) в проведении конференций и семинаров	Муниципальный	1	По факту
	Краевой	1,5	По факту
	Всероссийский	2	По факту
Подготовка и проведение конференций и семинаров	Муниципальный	2	По факту
	Краевой	3	По факту
	Всероссийский	5	По факту
Включённость учащихся в	Муниципальный	2	По факту

социальные проекты, акции, конкурсы	Краевой	3	По факту
	Всероссийский	5	По факту
Публикации в СМИ и на официальных сайтах	На всех уровнях	1	По факту
Представление и распространение собственного опыта работы (очные выступления)	школьный	1	По факту
	Муниципальный	2	По факту
	Краевой	4	По факту
	Всероссийский	5	По факту
Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проектах) (заочное) (при наличии подтверждающего документа)	всероссийский	4	По факту
	краевой	3	По факту
	муниципальный	2	По факту
	школьный	1	По факту
Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проектах. (при наличии подтверждающего документа)	муниципальный	2	По факту
	краевой	3	По факту
	всероссийский	4	По факту
	всероссийский	4	По факту
Работа в комиссиях (рабочих группах) по созданию НПБ, инструктивных и методических материалов (вне рабочее время)	школьный	0,5	По факту
	муниципальный	1	По факту
	краевой	1,5	По факту
Работа по проекту (10-11 класс)	школьный	1	По факту
Работа в профильном оздоровительном лагере (в каникулярное время учебного года)	школьный	3	По факту
Организация и проведение тематических мероприятий	школьный	1	По факту
Участие с детьми в конкурсах (при наличии подтверждающего документа)			
Подготовка		1	По факту
1 место	муниципальный	3	По факту
	краевой	5	По факту
	всероссийский	10	По факту
	Международный	15	По факту
2,3 место	муниципальный	2	По факту
	краевой	4	По факту
	всероссийский	8	По факту
	Международный	12	По факту
Сопровождение детей на мероприятия (без травм)	В пределах поселка	0,5	По факту
	район	1	По факту
	край	2	По факту

	РФ	8	По факту
	заграница	10	По факту
Реализация социально-значимых проектов	муниципальный	2	По факту
	Краевой	4	По факту

Педагог-организатор.

Деятельность	Уровень	Баллы	Периодичность
Участие (очное) в проведении конференций и семинаров	Муниципальный	1	По факту
	Краевой	1,5	По факту
	Всероссийский	2	По факту
Подготовка и проведение конференций и семинаров	Муниципальный	2	По факту
	Краевой	3	По факту
	Всероссийский	5	По факту
Включённость учащихся в социальные проекты, акции, конкурсы	Муниципальный	2	По факту
	Краевой	3	По факту
	Всероссийский	5	По факту
Представление и распространение собственного опыта работы (очные выступления)	школьный	1	По факту
	Муниципальный	2	По факту
	Краевой	4	По факту
	Всероссийский	5	По факту
Публикации в СМИ и на официальных сайтах	На всех уровнях	1	По факту
Подготовка к аттестации		1	По факту
Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проектах. (при наличии подтверждающего документа)	школьный	1	По факту
	муниципальный	2	По факту
	краевой	3	По факту
	всероссийский	4	По факту
Работа в комиссиях (рабочих группах) по созданию НПБ, инструктивных и методических материалов (вне рабочее время)	школьный	0,5	По факту
	муниципальный	1	По факту
	краевой	1,5	По факту
Работа по проекту (10-11 класс)	школьный	1	По факту
Работа в профильном оздоровительном лагере (в каникулярное время учебного года)	школьный	3	По факту
Участие с детьми в различных конкурсах (при наличии подтверждающего документа)			

Подготовка		1	По факту
1 место	муниципальный	3	По факту
	краевой	5	По факту
	всероссийский	10	По факту
	Международный	15	По факту
2,3 место	муниципальный	2	По факту
	краевой	4	По факту
	всероссийский	8	По факту
	Международный	12	По факту
Сопровождение детей на мероприятия (без травм)	В пределах поселка	0,5	По факту
	район	1	По факту
	край	2	По факту
	РФ	8	По факту
	заграница	10	По факту
Реализация социально-значимых проектов	муниципальный	2	По факту
	Краевой	4	По факту
Участие (очное) в проведении конференций и семинаров	Муниципальный	1	По факту
	Краевой	1,5	По факту
	Всероссийский	2	По факту
Подготовка и проведение конференций и семинаров	Муниципальный	2	По факту
	Краевой	3	По факту
	всероссийский	5	По факту
Включенность учащихся в социальные проекты, акции, конкурсы, концерты	Муниципальный	2	По факту
	Краевой	3	По факту
	всероссийский	5	По факту
Публикация в СМИ и на официальных сайтах	На всех уровнях	1	По факту
Представление и распространение собственного опыта работы (очные выступления)	Школьный	1	По факту
	Муниципальный	2	По факту
	Краевой	4	По факту
	всероссийский	5	По факту
Подготовка к аттестации		1	По факту
Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проектах. (при наличии подтверждающего документа)	Школьный	1	По факту
	Муниципальный	2	По факту
	Краевой	3	По факту
	Всероссийский	4	По факту
	Международный	6	По факту
Работа в комиссиях (рабочих группах) по созданию НПБ, инструктивных и методических материалов (вне рабочее время)	Школьный	0,5	По факту
	Муниципальный	1	По факту
	Краевой	1,5	По факту

Работа по проекту (10-11 класс)	Школьный	1	По факту
Учителя- предметники			

Работа в профильном оздоровительном лагере (каникулярное время учебного года)	Школьный	3	По факту
Сопровождение детей на мероприятия (без травм)	В пределах поселка	0,5	По факту
	Район	1	По факту
	Край	2	По факту
	РФ	8	По факту
	Заграница	10	По факту
Реализация социально-значимых проектов	Муниципальный	2	По факту
	Краевой	4	По факту
Участие с детьми в конкурсах			
Подготовка		1	По факту
1 место (при наличии подтверждающего документа)	Муниципальный	3	По факту
	Краевой	5	По факту
	Всероссийский	10	По факту
	Международный	15	По факту
2, 3 место (при наличии подтверждающего документа)	Муниципальный	2	По факту
	Краевой	4	По факту
	Всероссийский	8	По факту
	Международный	12	По факту

Включённость учащихся в социальные проекты, акции, конкурсы	Муниципальный	2	По факту
	Краевой	3	По факту
	Всероссийский	5	По факту
Публикации в СМИ и на официальных сайтах	На всех уровнях	1	По факту
Представление и распространение собственного опыта работы (очные выступления)	Школьный	1	По факту
	Муниципальный	2	По факту
	Краевой	4	По факту
	Всероссийский	5	По факту
Подготовка к аттестации		1	По факту
Участие (очное) в проведении конференций, семинаров, инновационных сессиях	Муниципальный	1	По факту
	Краевой	1,5	По факту
	Всероссийский	2	По факту
Подготовка и проведение конференций, семинаров, турниров	Школьный	1	По факту
	Муниципальный	2	По факту
	Краевой	3	По факту
Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проектах (очное) (при наличии подтверждающего документа)	школьный	2	По факту
	муниципальный	3	По факту
	краевой	4	По факту
	всероссийский	5	По факту
Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проектах (заочное) (при наличии подтверждающего документа)	школьный	1	По факту
	муниципальный	2	По факту
	краевой	3	По факту
	всероссийский	4	По факту
Работа в комиссиях (рабочих группах) по созданию НПБ, инструктивных и методических материалов (вне рабочее время)	школьный	0,5	По факту
	муниципальный	1	По факту
	краевой	1,5	По факту
Организация и качественное проведение предметной недели	школьный	1	По факту
Работа по проекту (10-11 класс)	школьный	1	По факту
Работа в профильном оздоровительном лагере (в каникулярное время учебного года)	школьный	3	По факту
Сопровождение детей на мероприятия (без травм)	В пределах поселка	0,5	По факту
	район	1	По факту
	край	2	По факту
	РФ	8	По факту
	заграница	10	По факту

Реализация социально-значимых проектов (МОФ, ЗОФ, Гражданский форум и др.)	школьный	1	По факту
	поселковый	2	По факту
	муниципальный	3	По факту
	Краевой	4	По факту
Организация интеллектуальных игр КИТ, Русский медвежонок, Англ.бульдог, ЧиП, урока Цифры и др.		0,5	По факту
Дистанционные конкурсы, олимпиады (с детьми) (при наличии подтверждающего документа)	школьный	0,5	По факту
	муниципальный	1	По факту
	краевой	2	По факту
	всероссийский	3	По факту
Творческие конкурсы (дистанционные) (литературная композиция, рисунки, пение, поделки, выставки) (при наличии подтверждающего документа)	школьный	0,5	По факту
	муниципальный	1	По факту
	краевой	2	По факту
	всероссийский	3	По факту
Очные конкурсы с детьми			
Предметные олимпиады			
Подготовка		1	По факту
1 место (при наличии подтверждающего документа)	муниципальный	3	По факту
	краевой	8	По факту
	всероссийский	10	По факту
2,3 место (при наличии подтверждающего документа)	муниципальный	2	По факту
	краевой	6	По факту
	всероссийский	8	По факту
Участие	край	1	По факту
Социальные проекты			
Подготовка		1	По факту
1 место (при наличии подтверждающего документа)	муниципальный	2	По факту
	краевой	3	По факту
	всероссийский	4	По факту
2,3 место (при наличии подтверждающего документа)	муниципальный	1	По факту
	краевой	2	По факту
	всероссийский	3	По факту
	международный	4	По факту
Творческие конкурсы			
Подготовка		1	
1 место (при наличии подтверждающего документа)	муниципальный	3	
	краевой	5	
	всероссийский	10	
	Международный	15	

2,3 место (при наличии подтверждающего документа)	муниципальный	2
	краевой	4
	всероссийский	8
	Международный	12
Спортивные		
1 место (при наличии подтверждающего документа)	муниципальный	3
	краевой	5
	всероссийский	10
2,3 место (при наличии подтверждающего документа)	муниципальный	2
	краевой	3
	всероссийский	4
участие	край	1
Дистанционные конкурсы (с учётом того, что работа написана специально для данного конкурса, с предоставлением работы)		
1 место	муниципальный	3
	краевой	4
	всероссийский	5
2,3 место	муниципальный	2
	краевой	3
	всероссийский	4
участие	край	1
Участие	всероссийский	2
Дистанционные олимпиады		
Организация	всероссийский	0,5
Результаты ОГЭ и ЕГЭ		
Математика и русский язык	Без двоек	0,5 за каждого ученика
	Выше 70 баллов (ЕГЭ)	3 б. за каждого ученика
Предметы по выбору	Без двоек	0,5 за каждого ученика
	Выше 70 баллов (ЕГЭ)	3 б. за каждого ученика
Качество ОГЭ	20% - 40%	5
	41%-60%	6
	61%-100%	7
Проверка ВПР и отчетность		1 за класс
ВПР (качество)	от 20% - 40%	2
	От 41%-60%	3
	От 61%-100%	4
Оплата консультаций (кроме консультаций в каникулярное	От 5 до 10 часов	3

время)	Свыше 10 часов	6
Эффективная работа по метод. теме школы		1
Проверка конкурсных материалов, работа в экспертных группах на школьных, районных, региональных конкурсах, контр. срезах, олимпиадах, ЕГЭ, ОГЭ и др. (вне рабочее время)	школьный	1
	муниципальный	2
	региональный	3
Работа экспертов и собеседников, технического лаборанта на ИС		2
Организаторы на ЕГЭ и ОГЭ (в случае неоплаты)	В аудитории	2 балла за каждый экзамен
	Вне аудитории	1 балл за каждый экзамен
Участие в инновационной деятельности (экспериментальная работа), внедрение авторских программ.		10
Высокое качество подготовки и проведения открытых внеклассных мероприятий, открытых классных часов, открытых концертов, открытых уроков и др.	Школьный	1
	Поселковый	2
	муниципальный	3
	Региональный	4
Участие педагогов во всероссийских тематических проектах (например: географический диктант, тотальный диктант, этнографический диктант и др.)		0,5
Организация и проведение очных интеллектуальных игр (например: «Что? Где? Когда?», «Своя игра» и т.п.	школьный	2
Подготовка кабинета к новому учебному году.		От 0,5 до 1,5
Экскурсии, походы, соревнования (с учетом каникул, выходных и праздничных дней в случае, если не классный руководитель)		Однодневные экскурсии – по 1 баллу каждому ответственному по приказу учителю (в праздник 2 балла); многодневные экскурсии – от 2 до 5 баллов каждому)

ГТО	От 1-5 человек	0,5
	От 6-10 человек	1
	От 11-15 человек	1,5
	От 16-20 человек	2
	От 21- 25 человек	2,5
Обеспечение безопасности детей (страхование детей)		0,5
Участие в соревнованиях, концертах, конкурсах, праздниках, мероприятиях	Школьный	1
	поселковый	2
	Муниципальный	3
	Краевой	4
Выполнение общественных поручений (проведение и организация праздников и др.)		От 1-3
Выполнение обязанностей неосвобожденного председателя профкома школы		1
НПК для всех педагогов фиксированная сумма.	I место	3000р.
	II место	2500р.
	III место	2000р.
	участие	1000р.
	подготовка	500р.

Педагог дополнительного образования.

Деятельность	Уровень	Баллы	Периодичность
Участие (очное) в проведении конференций и семинаров	Муниципальный	1	По факту
	Краевой	1,5	По факту
	Всероссийский	2	По факту
Подготовка и проведение конференций и семинаров	Муниципальный	2	По факту
	Краевой	3	По факту
	Всероссийский	5	По факту
Включённость воспитанников в социальные проекты, акции, конкурсы	Муниципальный	2	По факту
	Краевой	3	По факту
	Всероссийский	5	По факту
Представление и распространение собственного опыта работы (очные)	школьный	1	По факту
	Муниципальный	2	По факту
	Краевой	4	По факту

выступления)	Всероссийский	5	По факту
Публикации в СМИ и на официальных сайтах	На всех уровнях	1	По факту
Подготовка к аттестации		1	По факту
Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проектах. (при наличии подтверждающего документа)	школьный	1	По факту
	муниципальный	2	По факту
	краевой	3	По факту
	всероссийский	4	По факту
Работа в комиссиях (рабочих группах) по созданию НПБ, инструктивных и методических материалов (вне рабочее время)	школьный	0,5	По факту
	муниципальный	1	По факту
	краевой	1,5	По факту
Работа по проекту (10-11 класс)	школьный	1	По факту
Работа в пришкольном оздоровительном лагере (в каникулярное время учебного года)	школьный	3	По факту
Участие с детьми в различных конкурсах (при наличии подтверждающего документа)			
Подготовка		1	По факту
1 место	муниципальный	3	По факту
	краевой	5	По факту
	всероссийский	10	По факту
	Международный	15	По факту
2,3 место	муниципальный	2	По факту
	краевой	4	По факту
	всероссийский	8	По факту
	Международный	12	По факту
Сопровождение детей на мероприятия (без травм)	В пределах поселка	0,5	По факту
	район	1	По факту
	край	2	По факту
	РФ	8	По факту
	заграница	10	По факту
Реализация социально-значимых проектов	муниципальный	2	По факту
	Краевой	4	По факту

В случаях, если базовая часть заработной платы и стимулирующие надбавки превысят фонд оплаты труда школы, администрация школы совместно с представителями профкома оставляют за собой право скорректировать шкалу баллов.

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

_____ Кальдина В.Н.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20 __ г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

_____ Горькова И.В.
(подпись, Ф.И.О.)

«__» _____ 20 __ г.

**Перечень работ и профессий с тяжелыми и
вредными условиями труда, на которые установлены доплаты 4%.**

	Перечень работ	Доплата	Коэффициент сложности
1	Повар	4%	3.2
2	Мойщик посуды	4%	3.1
3	Уборщик служебных помещений	4%	3.1

Заключение эксперта о проведении СОУТ от 29.12.2018г. №454/2-2018

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

_____ Кальдина В.Н.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«___» _____ 20 ___ г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

_____ Горькова И.В.
(подпись, Ф.И.О.)

«___» _____ 20 ___ г.

**Перечень
профессий и должностей с вредными условиями труда, имеющим право на
дополнительный отпуск**

Наименование профессий и должностей	В рабочих днях
Повар, постоянно работающий у плит	7

Заключение эксперта о проведении СОУТ от 29.12.2018г. №454/2-2018

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

_____ Кальдина В.Н.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

_____ Горькова И.В.
(подпись, Ф.И.О.)

«__» _____ 20__ г.

**Соглашение по охране труда
на 2021 год.**

I. Организационные мероприятия

Специальная оценка условий труда (Федеральный закон от 28.12.13 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») с изменениями от 30.12. 2020 года; в соответствии с приказом Минтруда России от 24.01.14 № 33н., редакция от 27.04 2020 года.

Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организаций».

Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения».

Организация кабинетов, уголков, передвижных лабораторий, приобретение для них необходимых приборов, наглядных пособий, демонстрационной аппаратуры и т.п., проведение выставок по охране труда.

Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям образовательного учреждения. Согласовать с профкомом первичной профсоюзной организации в установленном порядке.

Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения.

Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утвержденным Минтрудом России образцам.

Обеспечение структурных подразделений учреждения законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности.

Разработка и утверждение перечней производств, работ, профессий и должностей, на которые по условиям труда установлены:

- ежегодные и периодические медицинские осмотры в установленном порядке;
- право на досрочную трудовую пенсию и дополнительный отпуск;
- бесплатная выдача по действующим нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда;
- бесплатная выдача мыла и других обеззараживающих средств.

Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (2 раза в год, весной и осенью)

Организация комитетов (комиссий) по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией.

Организация и проведение административно - общественного контроля по охране труда в соответствии с утвержденным положением по согласованию с профсоюзом.

2. Технические мероприятия

Модернизация технологического и другого производственного оборудования.

Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.

Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях.

Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории.

3. Лечебно - профилактические и санитарно- бытовые мероприятия

Предварительные и периодические медицинские осмотры работников (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 г. №302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда")

Оборудования санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России (протокол от 05.04.2000г. № 2)

Организация, оснащение и техническое оснащение медицинских пунктов на территории организации, приобретение для них необходимых медикаментов, приборов, оборудования.

Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты.

Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, согласно Приказам Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008 г. №541н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" и от 01.06.2009 г. №290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" .

Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током.

Мероприятия по пожарной безопасности.

Утверждение по согласованию с профкомом учреждения инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1.004-91, а также на основе Правил пожарной безопасности:

общеобъектной инструкции - о мерах пожарной безопасности для образовательного учреждения;

инструкции для отдельных зданий, сооружений, помещений и вводов работ.

Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения.

Обеспечение учреждения инструкцией и планом - схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара.

Обеспечение структурных подразделений учреждения первичными средствами пожаротушения.

Организация обучения работающих и обучающихся в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.

Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций.

Освобождение запасных эвакуационных выходов.

№	Наименование мероприятий	Сум ма фина нсир ован ия (тыс.	Срок исполнения	Ответствен ный	Прим еча ние
---	--------------------------	--	--------------------	-------------------	--------------------

		руб)			
1	2	3	4	5	6
1. Организационные моменты					
1.1	Создание комиссии по охране труда и положения об уполномоченном (доверенном лице) по охране труда		Август	Директор Кальдина В.Н.	
1.2	Оснащение кабинетов аптечками первой медицинской помощи с наборами медикаментов, перевязочных и других материалов.		Постоянно	Заместитель директора по АХЧ Силкина Т.В.	
1.3	Перед началом учебного года проведение проверки готовности учреждения к новому учебному году.		ежегодно – август	Замдиректора по безопасности Подкорытова Т.М.	
1.4	Проведение рейдов по состоянию безопасности технического персонала		1 раз в четверть	Зам.директора по безопасности Подкорытова Т.М..	
1.5	Проведение замеров сопротивления изоляции электросети и защитного заземления		1 раз в год	Заместитель директора по АХЧ Силкина Т.В.	
2. Информационные мероприятия и пропаганда охраны труда					
2.1	Приобретение нормативной, справочной и методической литературы по охране труда		Постоянно	Зам.директора по безопасности Подкорытова Т.М.	
3. Обучение по охране труда, подготовка и переподготовка персонала					
3.1	Организация и проведение обучения по охране труда персонала в соответствии с установленным порядком и учащихся при выполнении ими общественно-полезного труда и		Постоянно	Зам.директора по безопасности Подкорытова Т.М.	

	практических занятий.				
3.2	Организация плановой проверки и пересмотра инструкций по охране труда для работников.		Постоянно	Зам.директора по безопасности Подкорытова Т.М.	
3.3	Организация и проведение обучения по охране труда лиц, поступающих на работу с вредными и опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ		Постоянно	Зам.директора по безопасности Подкорытова Т.М.	
3.4	Проведение периодического обучения работников рабочих профессий оказанию первой (доврачебной) помощи пострадавшим		Постоянно	Зам.директора по безопасности Подкорытова Т.М.	
4. Санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, организационные мероприятия					
4.1	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.		Постоянно	Заместитель директора по АХЧ Силкина Т.В.	
4.2	Проведение периодических медицинских осмотров работников.		1 раз в год.	Директор Кальдина В.Н.	

От работодателя:

Руководитель
образовательной
организации

_____ Кальдина В.Н.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20 __ г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной
организации

_____ Горькова И.В.
(подпись, Ф.И.О.)

«__» _____ 20 __ г.

**Перечень
профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение
специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами
индивидуальной защиты, а также смывающими и (или)
обезвреживающими средствами.**

Профессия	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	2400гр. 3000 мл
Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Перчатки резиновые	12 пар
	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	2400гр. 3000 мл
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 шт.
	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	2400гр., 3000 мл
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей подкладке	1 шт.
	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1 шт.
Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	2400гр., 3000 мл
	Нарукавники из полимерных материалов	До износа
Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	2400гр. 3000 мл
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
Мойщик посуды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
	Перчатки резиновые	12 пар
	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	2400гр., 3000 мл
	Нарукавники из полимерных материалов	До износа

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 шт.
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	2400гр. 3000 мл
	Очки защитные, средства индивидуальной защиты	До износа
Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	2400гр., 3000 мл
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 шт.
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар

Перечень составлен на основании Приказов Министерства труда и социальной защиты от 9 декабря 2014 года N 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 года N 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"(с изменениями на 23 ноября 2017 года) и от 01.06.2009 N 290н (ред. от 12.01.2015) "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" (Зарегистрировано в Минюсте России 10.09.2009 N 14742)

От работодателя:

Руководитель
образовательной
организации

_____ Кальдина В.Н.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20 __ г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

_____ Горькова И.В.
(подпись, Ф.И.О.)

«__» _____ 20 __ г.

**Порядок
учёта мнения выборных профсоюзных органов
при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы
трудового права**

1. В предусмотренных ТК РФ, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования РФ, региональным отраслевым соглашением, коллективным договором случаях представители работодателя (далее – работодатель) перед принятием решения направляют проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников образования.

2. Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п) и обоснования по нему председатель первичной профсоюзной организации ОУ направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. Решение о мотивированном мнении первичной профсоюзной организации ОУ принимается коллегиально, на своём заседании в присутствии не менее половины членов ППО.

4. Заседание первичной профсоюзной организации ОУ должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его

состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены профкома и его обоснование (мотивировка). 5. При обосновании своего мнения профком первичной профсоюзной организации ОУ может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определённых обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения работодателем и профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением работодателя профком первичной профсоюзной организации ОУ вправе пригласить на своё заседание представителей работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. До рассмотрения вопроса о проекте локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, председатель, члены профкома первичной профсоюзной организации ОУ могут обратиться к работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывает работодатель и председатель профкома первичной профсоюзной организации ОУ.

8. В случае, если мотивированное мнение профкома первичной профсоюзной организации ОУ не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трёх дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом первичной профсоюзной организации ОУ в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

10. Председатель первичной профсоюзной организации ОУ может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

От работодателя:

Руководитель
Образовательной
организации

_____ Кальдина В.Н.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20 __ г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

_____ Горькова И.В.
(подпись, Ф.И.О.)

«__» _____ 20 __ г.

**Порядок
учёта мотивированного мнения
выборных профсоюзных органов
при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.**

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - Профсоюз), представитель работодателя (далее – Работодатель) направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.

1) Председатель первичной профсоюзной организации ОУ в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю своё мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

2) Решение о мотивированном мнении принимается первичной профсоюзной организацией ОУ коллегиально на своём заседании в присутствии не менее половины членов первичной профсоюзной организации ОУ, большинством голосов.

3) Заседание первичной профсоюзной организации ОУ должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных всего в состав членов, число присутствующих на заседании, отражено

мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).

4) При обосновании своего мнения председатель первичной профсоюзной организации ОУ может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определённых обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Председателем первичной профсоюзной организации ОУ.

5) При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя первичная профсоюзная организация ОУ вправе пригласить на своё заседание представителей Работодателя, иных специалистов.

6) В случае, если ППО выразила несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трёх рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель первичной профсоюзной организации ОУ.

7) При недостижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в первичную профсоюзную организацию ОУ проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

8) Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы председатель первичной профсоюзной организации ОУ имеет право обжаловать увольнение непосредственно в суде, а Работодателя – обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

9) Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения первичной профсоюзной организации ОУ.

От работодателя:

Руководитель
Образовательной
организации

_____ Кальдина В.Н.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20 __ г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

_____ Горькова И.В.
(подпись, Ф.И.О.)

«__» _____ 20 __ г.

Форма расчетного листа

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА

Организация: МОУ «СОШ № 42 п.г.т.
Шерловая Гора»
Подразделен Педагоги
ие:

К выплате:

Должность: **Учитель**

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
		и	ы					
Начислено:						Удержано:		
Оплата по окладу						НДФЛ		
Районный коэффициент						Выплачено:		
Северная надбавка.						За первую половину месяца (Банк, вед.)		
Заведование кабинетом								
на дому								
Проверка тетрадей								
За классное								

руководство								
Почетное звание								
Надбавка за специфику(категория)								
За выслугу лет(педагоги)								
Разовые часы								
Вознаграждение за классное руководство с РК								
РК за классное руководство								
Северная надбавка за классное руководство								

Долг предприятия на начало

0,00 Долг предприятия на
конец

Общий облагаемый доход:

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК

Организация: МОУ «СОШ № 42 п.г.т. Шерловая
Гора»

К выплате:

Должность: **Уборщик
служебных
помещений**

Подразделен Прочий персонал
ие:

Оклад (тар
иф):

Вид	Перио д	Рабочие Дни и	Час ы	Оплаче но	Сумма	Вид	Пери од	Сум ма
Начислено:						Удержано:		
Оплата по окладу						НДФЛ		
Районный коэффициент						Профсоюзны е взносы		
Северная надбавка.						Выплачено:		
За выслугу лет %						За первую половину месяца (Банк, вед)		
МРОТ в днях								

Долг предприятия на 0,0 Долг предприятия на
начало 0 конец

Общий облагаемый доход