

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципальной бюджетной
общеобразовательной организации
Старомайнская средняя школа № 2
муниципального образования
«Старомайнский район» Ульяновской области
на 2021 - 2024 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива
МБОУ Старомайнская СШ № 2
«15» июня 2021г. (протокол № 23)

От работодателя:

Директор МБОУ
Старомайнская СШ № 2



_____/Т.Н. Половинкина/
(подпись, Ф.И.О.)
«15» июня 2021г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____/С.А. Морозова/
(подпись, Ф.И.О.)
«14» июня 2021г.

Старая Майна
2021 год

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован в Агентстве по
развитию человеческого потенциала
и трудовых ресурсов Ульяновской
области

«14» июня 2021 года, рег. № 360

председатель А.В. Антонов

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор муниципальной бюджетной общеобразовательной организации Старомайнская средняя школа № 2 муниципального образования «Старомайнский район» Ульяновской области (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключенные между Работниками муниципальной бюджетной общеобразовательной организации Старомайнская средняя школа № 2 муниципального образования «Старомайнский район» Ульяновской области (далее – Работники) и муниципальной бюджетной общеобразовательной организации Старомайнская средняя школа № 2 муниципального образования «Старомайнский район» Ульяновской области (далее – Организация, ОО, Работодатель), совместно именуемые Стороны.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области на 2021 — 2023 годы, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Организации, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Морозовой Светланы Анатольевны;
- работники Организации, не являющиеся членами профсоюза;
- работодатель в лице его представителя – директор образовательной Организации Половинкина Татьяна Николаевна, действующей на основании Устава.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

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

1.6. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

регулирования социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующих её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.7. Коллективный договор заключен на срок не более трех лет и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. Работодатель обязуется информировать Работников, их представителей о результатах финансово-экономической деятельности работодателя и о выполнении коллективного договора по итогам работы не реже двух раз в год: за полугодие и год.

1.9. Работодатель обязуется, в течение 3-х дней после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменений и (или) дополнений к нему всех Работников, а так же всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать доступность и гласность содержания, выполнения условий коллективного договора.

Если вступление в силу коллективного договора (изменений и дополнений к нему, его отдельных положений) способно повлечь изменение определённых сторонами условий трудовых договоров с Работниками (работником) Организация обязана ознакомить работников с такими

изменениями не позднее, чем за 2 месяца до их введения, если иные сроки не установлены трудовым законодательством.

1.10. Льготы и гарантии, предоставляемые по ходатайству профкома или из средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов Профсоюза.

1.11. Для достижения поставленных целей:

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 7 (семи) дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

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 3 (трех) рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

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

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).

1.12. 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 его 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. 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;

— иные формы, предусмотренные и допускаемые действующим законодательством Российской Федерации.

1.14. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников.

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 распорядка¹ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым и региональным соглашениями и настоящим коллективным договором.

2.2. Содержание трудового договора с работником, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р). При этом, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, включению в трудовой договор подлежат:

- объем учебной нагрузки, установленный работнику Организации при тарификации;
- конкретный размер устанавливаемого работнику Организации оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику Организации повышающих коэффициентов к окладам;
- конкретные размеры устанавливаемых работнику Организации выплат компенсационного характера и условия их начисления (за исключением выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника);
- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера, а также основания начисления устанавливаемых работнику Организации премиальных выплат (премий) и премируемые периоды;
- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Ульяновской области.

2.3. Для работников и руководителя Организации работодателем является данная образовательная организация.

2.4. 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).

2.5. Срочные трудовые договоры заключать с принимаемыми вновь работниками только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, и только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.6. 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 организации².

2.7. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия, а также принуждение к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

2.8. Стороны договорились о том, что:

2.8.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ), 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.

¹ Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

² Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (см. письмо Минпросвещения России и Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников»).

2.8.2. 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 объеме 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 работы³.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 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 № 273-ФЗ⁴.

2.8.3. 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.

2.9. Работодатель обязуется:

2.9.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих⁵.

2.9.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ⁶.

2.9.3. При составлении штатного расписания Организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций⁷.

2.9.4. Своевременно и в полном объеме 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.

2.9.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями

³Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик.

⁴ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

⁵ Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

⁶ При наличии утвержденного Минтрудом России профстандарта по занимаемой работником должности.

⁷ Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации⁸.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор⁹ или дополнительное соглашение к нему.

2.9.6. 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 работников¹⁰.

2.9.7. 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, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора. Выполнять условия заключённых трудовых договоров.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.9.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором¹¹.

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

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

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.

2.9.10. 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.

2.9.11. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом второй части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за 3 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.

При угрозе массовых увольнений с учётом мнения или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации принимать меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями (ст.180 ТК РФ).

⁸Приказ Минобрнауки России 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».

⁹Там же. Пункт 1.4 приложения № 2.

¹⁰Статья 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

¹¹ Часть третья статьи 68 ТК РФ.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников¹² уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

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.

2.9.12. При сокращении численности или штата обеспечить преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо категорий работников, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, предпочтение на оставление на работе имеют с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, работники:

- имеющие стаж работы свыше 5 лет в данной Организации;
- лица предпенсионного возраста (за два года до страховой пенсии по старости, в т.ч. досрочной);
- имеющим почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющим инновационные методы работы;
- совмещающим работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено производственной необходимостью по соглашению между работником и работодателем или является условием трудового договора, независимо от обучения на бесплатной или платной основе;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- многодетные матери и отцы;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее трех лет.

2.9.13. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (6 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

Работникам, оформляющим документы для назначения страховой пенсии, предоставить один свободный день с сохранением заработной платы для подачи документов в пенсионный орган.

2.9.14. 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.

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

2.9.16. Рассматривать все вопросы, связанные с ликвидацией организации, её подразделений, изменением формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.9.17. В целях координации и осуществления предварительных мер по смягчению последствий массового высвобождения работников, принимать решения по вопросам приватизации, реструктуризации, перепрофилирования, передачи в аренду, доверительное управление, ликвидации или банкротства организации с учётом мнения или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.9.18. Представлять в Профсоюзную организацию не позднее чем за 2 месяца (при массовом увольнении не позднее чем за 3 месяца) до начала проведения соответствующих мероприятий, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, подлежащих увольнению, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В целях обеспечения соблюдения прав и гарантий, предоставленных высвобождаемым работникам, определения наличия у них льгот, ограничений и преимуществ, учитываемых при увольнении в случае сокращения численности и штата Работников, принимать решения об увольнении помимо соблюдения порядка, установленного трудовым законодательством, с учётом мнения комиссии, создаваемой на паритетной основе из представителей Работников и Работодателя.

2.9.19. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная

¹² Постановление Совета Министров - Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»

реорганизация производства, другие причины), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, за исключением изменения трудовой функции работника.

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

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 течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

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

2.9.20. В случае угрозы массового высвобождения работников Работодатель с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзной организацией обязан:

□ отказаться от привлечения работников к сверхурочным работам (или сократить их количество), работам в выходные и нерабочие праздничные дни (кроме организаций, где невозможна приостановка производства), а также к работам на условиях совместительства;

□ приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники;

□ отказаться от услуг субподрядчиков для выполнения работ, которые могут быть выполнены Работниками организации;

□ проводить мониторинг возможностей внутрипроизводственных переводов Работников и переводить работников с их согласия на другую работу;

□ вводить в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, режим неполного рабочего времени, продолжительностью не менее половины нормы рабочего времени с учётом мнения или по согласованию с Советом трудового коллектива и по соглашению с Работником с предупреждением об этом Работников не позднее, чем за два месяца (ч. 2, 5 ст. 74 ТК РФ).

2.9.21. Заключать с Работниками договоры о подготовке и дополнительном профессиональном образовании без отрыва от производства.

2.9.22. Содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию в получении дополнительного профессионального образования.

2.9.23. В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, заработная плата работнику начисляется в размере среднего прожиточного минимума.

Указанная заработная плата начисляется: женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, работнику, являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

2.9.24. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений¹³, 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 № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.9.25. Продолжительность рабочего времени конкретного работника, которому трудовым законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ч. 2 ст. 92 ТК

¹³ Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».

РФ) может устанавливаться трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора с учётом результатов специальной оценки условий труда.

2.9.26. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ с работником – членом выборного органа первичной профсоюзной организации, может быть произведено только с предварительного согласия Профсоюзной организации (часть 2 ст. 82 ТК РФ).

2.9.27. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи.

2.10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.10.1. 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.

2.10.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям¹⁴, 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.

2.10.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью¹⁵.

2.10.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством¹⁶, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонафицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах¹⁷.

2.10.5. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей Профсоюзной организации.

2.10.6. 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.

2.10.7. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (согласие) при расторжении трудовых договоров с Работниками - членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ) и принятии локальных нормативных актов Работодателя (ст. 372 ТК РФ).

2.10.8. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

2.10.9. Предпринимать предусмотренные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

¹⁴ Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

¹⁵ Пункт 3 статьи 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

¹⁶ Порядок хранения и использования персональных данных работников может быть приложением к коллективному договору.

¹⁷ Постановления Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

3.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества оказываемых услуг населению, выпускаемой продукции и снижение её себестоимости, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда. В этих целях:

Работодатель обязуется:

3.1.1. Добиваться стабильной деятельности организации, повышения культуры производства, дисциплины труда, уровня оплаты труда Работников, их профессионализма, не допускать случаев снижения размера оплаты труда, тарифных ставок (окладов) и расценок ниже установленных.

3.1.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

3.1.3. Обеспечивать Работников необходимыми материалами, инструментами, иными средствами и предметами, необходимыми для выполнения работы, надлежащего качества.

3.1.4. Создавать условия для роста производительности труда и освоения передового опыта, достижений науки и техники.

3.1.5. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.

3.1.6. Обеспечить подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование работников.

3.1.7. В случае ухудшения финансового состояния предприятия, подачи кредитором (кредиторами) в суд заявления о признании предприятия банкротом, немедленно извещать выборный орган первичной профсоюзной организации в целях принятия совместных мер по стабилизации ситуации и минимизации негативных последствий для работников.

3.1.8. Представлять выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно необходимую информацию:

для ведения коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса Профсоюзной организации;

для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Профсоюзной организации;

по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

о предстоящей реорганизации, ликвидации, изменении подведомственности организации, изменении ее структуры, передачи организации, её подразделений, имущества в аренду, доверительное управление и т.д. не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, если иной срок не установлен трудовым законодательством;

о введении технологических изменений, которые повлекут за собой изменение условий труда работников, в срок не позднее чем за два месяца;

о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;

об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

о результатах производственно - хозяйственной деятельности, инвестиционной политики;

об изменении показателей развития производства, норм и нормативов, технологий и т.п.;

о назначении (заключении трудовых договоров) и прекращении трудовых договоров с руководителями и заместителями руководителя организации, её подразделений;

о предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца;

о введении технологических изменений производства;

о предстоящем высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, учредительными документами работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями.

3.1.9. Содействовать инициативе работников в части создания объединений, включая создание профессиональных союзов, создавать условия, обеспечивающие деятельность объединений в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.1.10. Учитывать мнение Профсоюзной организации или согласовывать с ней проекты текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

3.1.11. Своевременно выполнять предписания органов государственного контроля (надзора), муниципального контроля, представления соответствующих правовых и технических инспекций (инспекторов) труда, Профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

3.1.12. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией, в формах:

□ учёта мнения Профсоюзной организации или согласования с Профсоюзной организацией локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, а также настоящим коллективным договором (ч. 2, 3 ст. 8 ТК РФ);

□ обязательного участия Профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя и высвобождением работников;

□ проведения с Профсоюзной организацией консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;

□ предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и законные интересы работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате работников, ее индексации и т.д. (привести перечень);

□ обсуждения с Профсоюзной организации вопросов о работе организации, внесения предложений по её совершенствованию;

□ обсуждения с Профсоюзной организации планов социально-экономического развития организации;

□ участия Работников (их уполномоченных представителей) в ведении коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора, его принятию и изменению и (или) дополнению, в том числе посредством участия в принятии коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему) на общем собрании (конференции) работников;

□ в иных формах, определённых трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.1.13. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права работников.

Профсоюзная организация обязуется:

3.2.1. Способствовать устойчивой деятельности организации присущими Профсоюзной организации методами, в т.ч. возобновлением и развитием, совместно с Работодателем, экономического трудового соревнования Работников, повышением эффективности их труда.

3.2.2. Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

3.2.3. Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с Работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем.

3.2.4. Добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих трудовому законодательству, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам Работодателя.

3.2.5. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений.

3.2.6. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

3.2.7. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

3.2.8.. Способствовать доведению Работодателем до Работников полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

3.2.9. Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению организацией, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, развитию экономического соревнования, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

3.2.10. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения численности или штатов работников, ликвидации Работодателя, простоя, изменения определенных сторонами условий трудового договора, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращением численности или штата Работников.

В случае задержки выплаты заработной платы работникам принимать меры по принудительному взысканию задолженности по заработной плате через комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) Работодателя или в судебном порядке.

Инициировать создание КТС Работодателя, с утверждением Советом трудового коллектива кандидатур представителей Работников в КТС с последующим их утверждением на общем собрании (конференции) работников.

В случае банкротства Работодателя принимать меры по представительству интересов работников при проведении процедур, применяемых в деле о банкротстве.

3.2.11. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

3.2.12. Добиваться роста реальной заработной платы и повышения её доли в стоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

3.2.13. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

Работники обязуются:

3.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.3.3. Выполнять установленные нормы труда.

3.3.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других работников.

3.3.5. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

3.3.6. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю.

3.3.7. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя).

3.3.8. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

Работодатель имеет право:

3.4.1. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

3.4.2. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.4.3. Принимать локальные нормативные акты.

3.4.4. Создавать объединения работодателей, вступать в них в целях представительства и защиты своих прав.

3.4.5. Иметь другие права в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

3.4.6. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором:

□ получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам;

□ свободно распространять информацию о своей деятельности;

□ оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам.

Работник имеет право на:

3.5.1 Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.5.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

3.5.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями.

3.5.4. Своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

3.5.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков.

3.5.6. Полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

3.5.7. На подготовку и дополнительное профессиональное образование.

3.5.8. Участие в управлении организацией, в том числе через своих представителей в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и уставом Работодателя формах.

3.5.9. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

3.5.10. Возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.5.11. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюзную организацию, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

3.5.12. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещёнными законом.

3.5.13. Внесение предложений по совершенствованию и рационализации производственного процесса, по снижению непроизводительных затрат, по улучшению качества продукции, и её конкурентоспособности.

3.5.14. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. В соответствии с частью 3 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 сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников¹⁸.

4.1.2. 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

¹⁸ Указанные вопросы регулируются приказом Минобрнауки России 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» (далее - приказ №1601; приложение 1 или 2 к приказу № 1601).

образования, или федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования¹⁹.

4.1.3. Фактический объём учебной (преподавательской) 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.

4.1.4. 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.

Сохранение объёма учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

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.

В случае изменения объёма учебной нагрузки на новый учебный год руководитель обязан письменно уведомить педагогического работника не позднее, чем за два месяца до момента изменения учебной нагрузки с указанием причины изменений и внести соответствующие изменения в трудовой договор с работником (за исключением случаев, когда изменение объёма учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора).

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, 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 работника, прервавшего отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

- выхода работника из длительного отпуска (сроком до 1 года).

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.1.5. 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 труда²⁰ (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).

¹⁹ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 536; приложение к приказу № 536).

²⁰ Приказ Минобрнауки России 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».

4.1.6. Объем учебной нагрузки учителей (преподавателей) меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

4.1.7. 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 объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

4.1.9. 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).

4.1.10. 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, определенных пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, 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 объеме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.1.11. Для Работников образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.12. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, а в случаях, установленных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзной организацией (ст. 113 ТК РФ).

4.1.13. В организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

- работникам с вредными или тяжелыми условиями труда.

4.1.14. 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 и № 546.

4.1.15. Тарификация учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, т.е. по 31 августа.

4.1.16. 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 работников²¹.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим

²¹ Обратите внимание на то, что требуется не согласие работника на «окна», а именно его заявление, его инициатива. п.3.1. Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536.

временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями (уроками) для обучающихся.

4.1.17. 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. К дежурствам во время учебного процесса не привлекаются работники, ведущие преподавательскую работу, у которых в эти дни учебная нагрузка отсутствует или незначительна. При этом незначительной нагрузкой признается 1 час.

4.1.18. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

□ по соглашению между работником и работодателем (как при приеме на работу, так и впоследствии);

□ по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

4.1.19. 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 объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

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

4.1.20. 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.

4.1.21. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке²².

В каникулярный период запрещено привлекать педагогических работников для выполнения хозяйственных работ, в том числе для ремонта и обслуживания помещений, зданий и сооружений.

4.1.22. 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 работы²³.

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 объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

4.1.23. 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.

4.1.24. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к

²² Обзор соответствующего законодательства содержится в письме Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России и Профсоюза от 23 марта 2015 г. № 08-415/124 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование».

²³ Статья 169 ТК РФ; а также письмо Минпросвещения России от 16.07.2019 № Пз-741/06 "О направлении разъяснений" (вместе с "Разъяснениями по вопросу оформления трудовых отношений с педагогическими, медицинскими работниками, вожатыми и руководителями организаций отдыха детей и их оздоровления, в том числе по совместительству").

выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.1.25. Вопрос возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.1.26. Режим рабочего времени работников в течение пятидневной недели с двумя выходными днями в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), иные вопросы, устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

4.1.27. 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, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям²⁴.

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

4.1.28. 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, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

4.1.30. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные 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 нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников.

4.1.31. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода.

Учетный период для сторожей работающих по суммированному учету рабочего времени - месяц.

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

4.1.33. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота (ст. 111 ТК РФ).

Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

на один час - для всех Работников (ст. 95 ТК РФ);

²⁴ На основе рекомендации, содержащейся в пункте 2.4 указанных Особенностей.

на 2 часа - для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, воспитывающих ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет).

Это правило применяется также в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении работников, работающих по режиму сокращённого рабочего времени.

4.1.34. Педагогическим работникам, руководителю Организации, заместителям Организации, (при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью) предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 (или 42) календарных дней²⁵ с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.1.35. 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.

4.1.36. 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.

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

Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в удобное для них время.

4.1.37. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков. При этом в график отпусков вносятся соответствующие изменения

4.1.38. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

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

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

4.1.41. 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, за исключением случая, когда работник просит предоставить ему только часть отпуска.

4.1.42. Отпуск с последующим увольнением работнику, не отработавшему полный рабочий год, не может предоставляться пропорционально отработанному времени, а только в полном объеме. Однако оплачены данному работнику будут только те дни отпуска, которые подлежали бы денежной компенсации при увольнении, поскольку отпуск, подлежащий замене денежной компенсацией при увольнении работника, рассчитывается исходя из того, что полный отпуск полагается работнику, отработавшему полный рабочий год²⁶.

4.1.43. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.1.44. Дополнительные оплачиваемые отпуска, наряду с категориями работников, предусмотренными трудовым законодательством, предоставляются:

□ работникам для прохождения медицинских осмотров – 2 дня в году;

²⁵ Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

²⁶ Письмо Роструда от 24.12.2007 № 5277-6-1

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 3 дня в году;
- работникам, имеющим стаж работы в организации свыше 10 лет, 1 день

4.1.45. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня 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 и порядке, установленном федеральным законодательством²⁷. Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда.

4.1.46. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ, составляет:

- за работу с вредными, тяжелыми условиями труда - 7 календарных дней;
- за ненормированный рабочий день не менее 3-х календарных дней;
- в иных случаях.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день²⁸.

Перечень должностей работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется (с учётом результатов специальной оценки условий труда) определяется организацией самостоятельно в коллективном договоре или локальном нормативном акте²⁹, принимаемом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке и продолжительностью не менее количества календарных дней, установленных статьёй 119 ТК РФ.

4.1.47. По письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего времени в рамках его установленной продолжительности, а также при наличии у образовательной организации производственных и финансовых возможностей работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в течение года без предоставления листа нетрудоспособности продолжительностью 1 календарный день.

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

4.1.49. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

4.1.50. 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 (ст. 124 ТК РФ).

4.1.51. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

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 отпуска.

4.1.52. 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;
- рождением или усыновлением ребёнка – 1 календарный день;
- бракосочетания работника (детей работников) – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- не освобождённой работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – 4 календарных дня, членам профсоюзного комитета – 2 календарных дня;

²⁷ В соответствии со статьёй 262 ТК РФ его продолжительность не может быть менее четырёх календарных дней.

²⁸ Положение об ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках может быть приложением к коллективному договору.

²⁹ Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, может быть приложением к коллективному договору.

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 1 календарный день;
- с празднованием юбилейных дат (*55-летие*) со дня рождения- 1 календарный день;
- с празднованием серебряной (золотой) свадьбы -1 календарный день;
- с ликвидацией аварии в жилом помещении – 3 дня (ст. 116 ТК РФ).

4.1.54. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 149 ТК РФ.

4.1.54. 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 (ст. 128 ТК РФ), если иное не установлено трудовым законодательством.

4.1.55. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях³⁰:

- участникам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, проводов на военную службу - до 5 календарных дней в году;

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребёнка в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ);

- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.1.56. Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

4.1.57. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.2.1. 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.

4.2.2. 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.

4.2.3. 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.

4.2.4. 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. № 546³¹.

³⁰ В соответствии с частью 2 статьи 128 ТК РФ другие случаи предоставления работнику по его письменному заявлению отпуска без сохранения заработной платы могут предусматриваться коллективным договором.

³¹ Пункт 2.3 указанных Особенности.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (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 и нерабочие 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.) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.2. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

5.3. Работодатель в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы согласно абз.4 ст.140, ст. 144 ТК РФ производит индексацию заработной платы работников организации в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Стороны подтверждают:

1. Система оплаты труда работников Организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами Организации в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ульяновской области, нормативными правовыми актами органа местного самоуправления.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются Положением об оплате труда работников МБОУ Старомайнская СШ № 2.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ Старомайнская СШ № 2, Положением о порядке распределения и установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ на основании нормативных правовых актов учредителя Организации.

4. При наличии средств работникам может оказываться материальная помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам МБОУ Старомайнская СШ № 2.

5. При разработке Организацией и внесении изменений в Положение об оплате труда работников Организации условия, порядок и размеры оплаты их труда, в том числе размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в нормативных правовых актах Ульяновской области, регулирующих вопросы оплаты труда работников, и в Положении об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Старомайнского района.

6. При разработке Положения об оплате труда работников Организации учитываются принципы:

□ размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

□ работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

□ вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

□ вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

□ правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);

□ принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), без учета компенсационных выплат за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, выполняющим работу, включенную в Перечни работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденные приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 №579, устанавливается компенсационная выплата в размере 12 % тарифной ставки (оклада). Конкретный размер выплаты работнику определяется в зависимости от продолжительности его работы в неблагоприятных условиях труда.

Установленные работнику размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть отменены (изменены) без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места и без фактического улучшения условий труда работника на рабочем месте. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

9. В образовательной организации каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 20 процентов должностного оклада, за каждый час работы в ночное время³².

10. Сверхурочная работа оплачивается – в двойном размере. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере.

Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

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

11. Оплата труда педагогических работников общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начального общего образования объединяются в классы-комплекты, осуществляется за фактическое количество часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством часов. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения отдельных занятий по ряду предметов (например, математика, русский язык и др.) с каждым классом отдельно.

Порядок объединения обучающихся первой ступени образования в классы-комплекты, их наполняемость должны соответствовать СанПиН 2.4.2.2821-10³³.

Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5 - 11 (12) классов не допускается.

12. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные выплаты (разовые часы).

13. Учителям, ведущим учебные занятия по учебным предметам, по которым предусматривается деление класса на две подгруппы предусматривается доплата в размере 50% ставки заработной платы в случаях проведения учебных занятий с обучающимися класса в целом.

³² Статья 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Конкретные размеры оплаты труда за работу в ночное время могут устанавливаться положением об оплате труда работников.

³³ Например, если класс-комплект состоит из первого и третьего класса, то в учебную нагрузку учителя может быть включено до 50% часов больше, чем предусмотрено в учебном плане для третьего класса, если в целях обеспечения качества занятия по ряду предметов будут проводиться с каждым классом отдельно.

14. Оплата труда педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату³⁴ производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года³⁵.

15. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

16. За педагогическими работниками, привлекаемыми в период, не совпадающий с их отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

17. Экономия фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в соответствующих локальных нормативных актах Организации, принимаемых по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

18. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца, на основании личных заявлений, путём безналичного перечисления на указанный работником счёт в банке в дни: 20 числа каждого месяца – 1-ая половина заработной платы и 5 числа - окончательный расчёт за месяц работы. Установить плановый размер 1-ой части заработной платы из расчёта 40% тарифной ставки, должностного оклада Работников.

Выдавать внеплановую 1-ю половину заработной платы Работникам по их личным заявлениям в счёт заработной платы в размере до 40% среднего месячного заработка.

19. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (с. 136 ТК РФ).

20. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

-на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы - до выплаты задержанной зарплаты;

-за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

-при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

-за время участия в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого территориального и регионального соглашений, трудового законодательства по вине работодателя или органов власти.

21. 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 (ст. 142 ТК РФ). При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

22. 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.

23. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с

³⁴ Пункт 2.3. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

³⁵ Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601), пункт 2.6.

уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150) действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ).

24. Задолженность по заработной плате за предыдущие периоды (при недостаточности средств на счёте) выплачивать в соответствии с согласованными с Профсоюзной организацией сроками погашения.

25. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению Работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы продуктами, товарами и услугами, пригодными для работника или членов его семьи по ценам не выше рыночных (ст. 131 ТК РФ).

26. Соблюдать соотношение в уровнях оплаты труда 10 процентов Работников с наиболее низкой заработной платой и 10 процентов Работников с самой высокой заработной платой не более чем 1:5. Обеспечивать долю тарифной части в составе заработной платы не менее 70%.

27. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, 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 получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- 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 диплома³⁶;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении³⁷;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

28. Работодатель ежемесячно рассылает работникам электронные расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы 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; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюзной организацией.

29. Заработная плата выплачивается работникам одним из следующих способов (по выбору работника):

- перечисляется по заявлению работника на указанный им счет в кредитной организации. При этом датой выдачи заработной платы считается дата зачисления денежных средств на счет работника. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного

³⁶ Пункты 7, 48 Положения о присуждении ученых степеней утв. Постановлением Правительства РФ «О порядке присуждения ученых степеней» от 24.09.2013 № 842 (ред. от 01.10.2018, с изм. от 26.05.2020).

³⁷ Пункт 15 «Положения о государственных наградах Российской Федерации», утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».

заявления работников не допускается. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель);

- наличными в месте выполнения работы из кассы Организации.

30. Работа уборщиков помещений и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой. Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений составляет 500 кв. м за ставку заработной платы.

5.5. Работникам, чья заработная плата без учета выплат компенсационного характера за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, сверхурочную работу составляет менее минимального размера оплаты труда, указанные выплаты не включаются в состав МРОТ, а начисляются сверх МРОТ³⁸.

5.6. Оплата педагогов за внеурочную деятельность согласно ФГОС производится исходя из окладов по основной занимаемой должности с учетом квалификационной категории по данной должности (при наличии).

Объем (часы) реализуемой рабочей программы внеурочной деятельности входит в учебную (аудиторную) нагрузку педагогического работника (Письмо Министерства образования и науки РФ от 18 августа 2017 г. № 09-1672) и учитывается при расчете выплат стимулирующего характера за наличие почетного звания и за выслугу лет.

5.7. Штаты Организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов. Наполняемость классов определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях³⁹, в том числе с учётом:

– соблюдения требований к расстановке мебели в учебных помещениях, предусматривающего, что площадь учебных кабинетов принимается без учёта площади, необходимой для расстановки дополнительной мебели (шкафы, тумбы и другие) для хранения учебных пособий и оборудования, используемых в образовательном процессе, из расчета:

– не менее 2,5 м² на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий;

– не менее 4,5 м² на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и индивидуальных занятий;

- удалённости мест для занятий от светонесущей стены;

- требований к естественному и искусственному освещению.

- соблюдения требований расстояний между рядами, между рядом столов и наружной продольной стеной, от последних столов до стены (перегородки), противоположной классной доске, от демонстрационного стола до учебной доски, от первой парты до учебной доски, и других требований.

При несоблюдении указанных требований к наполняемости классов, приводящем к превышению количества обучающихся, воспитанников в классе, группе, за фактическое превышение количества обучающихся в классе, группе по иным причинам педагогическому работнику устанавливается доплата, как это предусмотрено при увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ), в размере 4 % от должностного оклада за одного ученика (воспитанника)⁴⁰.

5.8. 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 разделе VI настоящего коллективного договора.

5.9. Устанавливать при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания,

³⁸ Письмо Минтруда РФ от 04.09.2018 № 14-1/ООГ-7353, Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019г. № 17-П

³⁹ Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. № 189 «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях»

⁴⁰ Данный размер является примерным, исходя из логики – 25 учеников – 100%. Может быть установлен другой размер.

увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, доплаты, конкретный размер которых устанавливается по соглашению между работником и Работодателем с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.10. Возложении обязанностей по классному руководству на педагогических работников производится при следующих условиях:

1) Распределение среди педагогических работников классного руководства проводится ежегодно на начало учебного года.

2) Классное руководство возлагается на педагогических работников организации приказом директора по согласованию с педагогическим работником.

4) Непосредственное руководство его работой осуществляет заместитель директора школы по воспитательной работе.

4) Поручение работы по классному руководству, в том числе оплата за выполнение данной работы, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с общеобразовательной организацией, или в дополнительном соглашении к нему.

5) При распределении классного руководства на новый учебный год обеспечивается преемственность осуществления классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов (классов-комплектов).

6) Преемственность классного руководства у классных руководителей выпускных классов обеспечивается путем предоставления им классного руководства в классах (классах-комплектах), которые начинают обучаться по образовательным программам основного общего образования.

7) Определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, проводится 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.

8) Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменение размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов (классов-комплектов).

9) Вознаграждение за классное руководство является выплатой компенсационного характера.

Длительно отсутствующий (более 1 месяца) по болезни и другим причинам педагогический работник, осуществляющий классное руководство, может быть временно замещен другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

Поручение временного исполнения обязанностей отсутствующего классного руководителя оформляется распорядительным актом руководителя общеобразовательной организации с письменного согласия замещающего педагогического работника. При этом классное руководство одним педагогическим работником не может осуществляться более, чем в 2-х классах (классах-комплектах) (в том числе временно).

10) Классное руководство может быть снято с педагогического работника по следующим основаниям:

- в связи с неисполнением либо с ненадлежащим исполнением возложенных прав и обязанностей классным руководителем по его вине;

- по инициативе работника и с согласия директора;

- по другим обстоятельствам.

11) Возложение и снятие классного руководства на педагогического работника осуществляется в соответствии с нормами трудового права, регламентирующего порядок изменения существенных условий труда.

12) Локальные нормативные акты организации по вопросам осуществления педагогическими работниками обязанностей классного руководителя принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа)⁴¹.

5.11. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда, в т.ч. выплат стимулирующего характера.

⁴¹ Данный пункт включается в коллективный договор только для общеобразовательной организации. Для остальных типов ОО данный пункт необходимо исключить.

5.12. Тарификация педагогических работников муниципальных образовательных учреждений производится один раз в год (на начало учебного года). В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

В случае, если у работника в течение учебного года изменяется месячная заработная плата в связи с установлением квалификационной категории, увеличением фактического объема учебной нагрузки и по иным основаниям, в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.

При изменении в течение учебного года стажа непрерывной работы, дающего право на увеличение надбавки за выслугу лет, в тарификационном списке второй строкой указывается новый размер надбавки с указанием месяца, с которого будет производиться изменение заработной платы⁴².

5.13. Предельная доля расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Организации составляет не более 40 процентов.

5.14. На установление работникам выплат стимулирующего характера направляется до 75 % средств фонда заработной платы⁴³:

5.14.1. Размер выплаты за качество выполняемых работ руководителю Организации определяется долей достигнутых показателей эффективности деятельности Организации от общего числа показателей и не должен превышать 60% должностного оклада руководителя.

5.14.2. На выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя определить до 40 % из общего объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера.

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

Стимулирующие выплаты руководителю Организации, в том числе за дополнительную работу, устанавливаются на основании приказа учредителя⁴⁴.

5.15. Сохранять среднюю заработную плату и место работы Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения.

5.16. Сохранять среднюю заработную плату Работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение обязательных периодических медицинских осмотров. Освободить от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения обязательных медицинских обследований.

5.17. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае не своевременной оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска либо если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Расчёт средней заработной платы работника для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

5.18. Ставить в известность Работника об изменении определённых сторонами условий трудового договора, в случаях, когда изменение таких условий в соответствии с трудовым законодательством допускается в одностороннем порядке, не позднее, чем за два месяца.

5.19. Не снижать заработную плату работникам, получающим оклад (должностной оклад) при наличии в календарном месяце нерабочих праздничных дней, в которые они не привлекались к работе.

Работникам, за исключением получающих оклад (должностной оклад), при наличии в календарном месяце нерабочих праздничных дней, в которые они не привлекались к работе,

⁴² Письмо Минобрнауки РФ от 29.12.2017г. № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций», примечания 1, 2

⁴³ Письмо Минобрнауки РФ от 29.12.2017г. № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций», пункт 2.2.

⁴⁴ Положение об оплате труда работников государственных организаций системы образования Республики Калмыкия (утв. постановлением Правительства РК от 17.05.2016 г. № 169), пункт 3.7.

выплачивать дополнительное вознаграждение в размере не ниже среднего дневного заработка за каждый такой день (ст. 112 ТК РФ).

5.20. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

При этом работнику Работодатель обязан предлагать всю 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 как в данной местности, так и в других местностях.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырёх месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата начисляется работнику в размере тарифной ставки (оклада) (ст. 73 ТК РФ).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

6.1. Стороны договорились о том, что:

6.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников образовательной организации 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.

6.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседании общего собрания трудового коллектива и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

6.1.4. 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.

6.2. Работодатель обязуется:

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

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

6.2.4. 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.

6.2.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

6.2.5. 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.

6.2.6. Выплачивать за счет средств работодателя единовременное пособие при увольнении по собственному желанию в связи с выходом либо в связи с приобретением права на досрочную страховую пенсию по старости в размерах, определяемых Положением о материальной помощи.

6.2.7. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребёнка⁴⁵.

6.2.8. 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.

6.2.9. Возмещать работникам не позднее, чем за 3 дня до отправления в командировку расходы, связанные со служебными командировками. В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать работнику:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

6.2.10. Выплачивать работникам выходное пособие в случае их увольнения по основаниям, в порядке и размерах, установленных Трудовым кодексом РФ.

6.2.11. Создать условия для организации питания работников.

6.2.12. Создать условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к сети Интернет и ресурсам библиотечного фонда Организации.

6.2.13. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- составляет и передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу справки, уточняющие особый характер работы и иные документы, связанные с его работой, для предоставления в орган Пенсионного фонда.

6.2.14. Предоставляет работнику, достигшему пенсионного возраста, либо работнику, выработавшему необходимый стаж для назначения досрочной страховой по старости, либо работнику имеющему право на назначение пенсии по иным основаниям, предоставляется один свободный день с сохранением среднего заработка для подачи документов в пенсионный орган.

6.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

6.3.2. 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.

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

Материальные виды поощрений – выплаты стимулирующего характера по результатам вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации; по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года; иные стимулирующие выплаты, устанавливаемые за качество выполняемой работы; премирование работников и пр.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;

- почетные грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности; за активную профсоюзную деятельность;

⁴⁵ Конкретные размеры материальной помощи определяются Положением о материальной помощи работникам.

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия работника.

7.1. Стороны совместно обязуются:

7.1.1. 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 труда⁴⁶ с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

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

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

7.1.4. 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 труда⁴⁷; 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.

7.1.5. 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.

7.1.6. 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.

7.1.7. 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.

7.1.8. 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.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. 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.

⁴⁶ Соглашение по охране труда может являться приложением к коллективному договору.

⁴⁷ Положение о комиссии по проверке знаний по охране труда может являться приложением к коллективному договору.

7.2.2. При численности работников организации более 50 человек вводит должность специалиста по охране труда⁴⁸. При численности работников организации менее 50 человек устанавливает стимулирующую выплату (не менее 40% от ставки заработной платы, оклада) работнику, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда Организации.

7.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации⁴⁹, осуществлять управление профессиональными рисками.

7.2.4. 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.

7.2.5. Возмещать вред, причиненный работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, производить в размерах, сверх установленных законодательством Российской Федерации следующие выплаты:

- при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы - 10 годовых средних заработков;

- при установлении инвалидности II группы - 5 годовых средних заработков;

- при установлении инвалидности III группы - 1 годовой средний заработок;

- при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев - 0,5 годового среднего заработка;

- при получении профессионального заболевания - 1 годовой средний заработок;

- возмещение фактических расходов на погребение в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания

7.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации⁵⁰ порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций и по ее результатам информировать работников о возможных вредных и (или) опасных факторах на рабочих местах, полагающихся льготах и компенсациях⁵¹.

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

7.2.7. 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 не реже 1 раза в три года.

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

7.2.8. 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.

7.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.2.10. Уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда предоставлять не менее двух часов рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в Организации с сохранением заработной платы;

7.2.11. 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) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями

⁴⁸ Часть 1 статьи 217 ТК РФ.

⁴⁹ Положение о системе управления охраной труда может являться приложением к коллективному договору.

⁵⁰ Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

⁵¹ Положение о порядке работы по специальной оценке условий труда может являться приложением к коллективному договору.

труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

7.2.12. 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.

7.2.13. 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 в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

7.2.14. 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.

7.2.15. Обеспечить наличие аптек первой помощи работникам, питьевой воды.

7.2.16. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися 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 одного должностного оклада работника, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

7.2.17. 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.

7.2.18. 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.

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

7.2.20. Создавать для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

7.2.21. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет с вредными и (или) опасными условиями труда;

- устанавливать по просьбе работников, успешно осваивающих имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования, по очно-заочной форме обучения индивидуальные режимы труда;

- обеспечить гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством работникам, совмещающим работу с обучением.

7.3. Работодатель:

7.3.1. Создает на паритетной основе совместно с профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.3.2. Совместно с профкомом разрабатывает соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение

7.4. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приёма пищи.

7.5. 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.

7.6. Работники обязуются:

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

7.6.2. 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.

7.6.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу медицинские осмотры, а также психиатрическое освидетельствование за счет собственных средств работника, а также периодические медицинские осмотры не реже 1 раза в год за счет средств работодателя.

7.6.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.6.5. 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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.6.6. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках. Вносить предложения по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах и добиваться их реализации

7.6.7. Знакомиться с результатами специальной оценки труда под роспись.

7.7. 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.

7.8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.8.1. 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.

7.8.2. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, координировать их работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

7.8.3. 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.

7.8.4. 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, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

7.8.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

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

7.8.7. 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.

7.8.8. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

7.8.9. Принимать участие в организации экологических субботников, физкультурных и спортивных мероприятиях.

7.8.10. Регулярно рассматривать на своих заседаниях вопросы выполнения мероприятий настоящего коллективного договора и Соглашения по охране труда и информировать работников, членов Профсоюза об их исполнении и принимаемых мерах.

7.8.11. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

7.8.12. 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.

7.9. Стороны совместно реализуют мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе:

□ организуют и проводят физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

□ организуют и проводят физкультурно-оздоровительные мероприятия (производственную гимнастику, лечебную физическую культуру (далее – ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК).

VIII. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

8.1. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

8.2. Локальными нормативными актами Организации может быть предусмотрена аттестация заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, филиалов и их заместителей в целях подтверждения соответствия занимаемой должности. Аттестация осуществляется аттестационной комиссией Организации.

8.3. По результатам аттестации, пройденной педагогическими работниками в установленном порядке, в течение срока их действия, при выполнении педагогической работы на разных должностях, включенных в раздел I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, по ходатайству профсоюзного комитета заработная плата устанавливается согласно результатам аттестации в следующих случаях.:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), тьютор

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя – организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания), инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), педагог дополнительного образования
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), тьютор
Тьютор	Учитель-дефектолог, учитель-логопед
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета профессионального образования, тьютор

8.4. В случае истечения у педагогического работника Организации срока действия квалификационной категории по его заявлению и по ходатайству профкома ОО оплата труда педагогу производится с учетом имевшейся квалификационной категории в следующих случаях:

1) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации;

2) возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

4) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

4) возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 445 ТК РФ;

5) в случае обучения в образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию, по очно-заочной форме по профилю деятельности;

6) педагогическим работникам Организации, которым до выхода на пенсию по старости осталось не более одного года;

7) в связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня возобновления работы;

8) в случае выявления допущенного руководителем соответствующей Организаций нарушения Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного Министерством образования и науки Российской Федерации;

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

Оплата устанавливается приказом руководителя с учетом мнения профкома на срок, определенный по соглашению сторон, **но не более чем на один год** (со дня подачи заявления) в пределах фонда оплаты труда Организации.

8.5. Для следующих категорий педагогических работников Организации, не имеющих квалификационной категории, но имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, либо победившим в конкурсных отборах лучших учителей, либо победителям или призерам в номинациях на региональном или федеральном этапах конкурса «Учитель года», а также имеющим ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности, по ходатайству профсоюзного комитета устанавливаются размеры ставок заработной платы (должностных окладов), соответствующие первой квалификационной категории, на срок не более 5 лет со дня награждения, присвоения звания или иного из вышеперечисленных событий:

педагогические работники Организаций, имеющие почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник народного образования», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный юрист Российской Федерации», «Заслуженный тренер

России», «Заслуженный мастер спорта России» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников других отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю образовательной организации, а педагогическим работникам образовательных организаций – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

педагогические работники Организаций, имеющие отраслевые награды (ведомственные знаки отличия) Министерства образования и науки Российской Федерации (медаль К.Д. Ушинского, почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», нагрудные знаки «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Отличник физической культуры и спорта»), в том числе установленные для работников других отраслей, название которых начинается со слова «Почетный» – при условии соответствия почетного звания профилю образовательной организации, а педагогическим работникам государственных учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

педагогические работники Организаций, имеющие ученую степень кандидата или доктора наук;

педагогические работники Организаций – учителя, воспитатели, педагоги дополнительного образования, тренеры-преподаватели – победители конкурсного отбора в рамках приоритетного национального проекта «Образование» за последние пять лет;

педагогические работники Организаций – победители, призеры и лауреаты очных общероссийских и региональных конкурсов профессионального мастерства за последние пять лет.

8.6. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории **независимо от преподаваемого предмета** (дисциплины, курса).

8.7. Работодатель в целях защиты интересов педагогических работников:

□ письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 4 месяца (ч.2 ст.64 ТК РФ);

- создает условия для прохождения педагогическими работниками Организации аттестации в целях установления квалификационной категории в соответствии с федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области, принятыми в пределах его полномочий, и по результатам аттестации устанавливает работникам соответствующую оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

□ организывает проведение аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности педагогических работников организации, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей), один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности - в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

- для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности формирует аттестационную комиссию, в состав которой в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации, с соблюдением гарантий, предусмотренных ст.167, 168 ТК РФ.

□ осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения профкома; в установленные сроки знакомит работника с подготовленным представлением;

□ направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

8.8. Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения профкома.

8.9. Аттестация педагогических работников Организации не зависит от прохождения повышения квалификации.

IX. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

9.1. 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 с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами⁵²;

- 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 молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

9.2. Стороны:

- Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

- Способствуют созданию в Организации совета молодых педагогов.

- Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

9.4. Стороны договорились:

- Содействовать прохождению аттестации молодых специалистов.

- Проводить работу по упорядочению режима работы молодых учителей и воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

9.4. 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.

9.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

9.6. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации; установить наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых Положением об оплате труда;

- обеспечить право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в образовательной организации (например, участия в организации образовательных турниров, игр или подготовке школьных спектаклей) с целью создания условий для раскрытия молодыми педагогами творческого потенциала;

- минимизировать составление молодыми педагогами отчётной документации⁵³ (в том числе в части разработки и оформления рабочих программ учебных курсов), предусматривая по возможности осуществление над ними квалифицированного педагогического наставничества при выполнении данных видов работ.

⁵² Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору.

9.7. Статус молодого специалиста возникает у выпускника образовательной организации высшего образования и (или) профессиональной образовательной организации со дня заключения с ним трудового договора и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую образовательную организацию области;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Х. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

10.1. Стороны договорились о том, что:

10.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей⁵⁴.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем⁵⁵.

10.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя в порядке, предусмотренном ст.ст.196, 197 ТК РФ, Письмом Минобрнауки России №08-415 и Общероссийского Профсоюза образования №124 от 24.04.2015г.⁵⁶.

10.1.4. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

10.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника⁵⁷. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 46 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

10.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

10.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные

⁵⁴ Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

⁵⁵ Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

⁵⁶ 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.

⁵⁷ С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

работником с разрешения или с ведома работодателя⁵⁸, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

10.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 174-177 ТК РФ.

10.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

10.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 174-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

10.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре⁵⁹.

XI. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

11.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

11.1.1. 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.

11.1.2. 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.

11.1.3. 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.

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

11.2. 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:**

11.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять членские профсоюзные взносы из заработной платы работников

⁵⁸Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»)

⁵⁹ В соответствии со статьёй 116 ТК РФ работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

на расчетный счет Ульяновской областной территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

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 40 и 41 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%⁶⁰(часть шестая статьи 477 ТК РФ).

11.2.2. 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.

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

11.2.4. 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.

11.2.5. 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.

11.2.6. 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.

11.2.7. Предоставлять профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) и другую информацию.

11.2.8. Привлекать членов профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда.

11.2.9. Обеспечивать участие профкома в работе органов управления ОО (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 Организации в целом;

11.2.10. При рассмотрении вопросов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников Организации, включать в состав рабочих групп представителей первичной организации профсоюза.

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

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 472 ТК РФ;
- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 474 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.

⁶⁰ Согласно пункту 2 статьи 44 Устава Профсоюза членский взнос в Профсоюзе устанавливается в размере не менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью.

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

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 114 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);
- 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, 471, 472 ТК РФ);
- иные вопросы.

11.4.2. 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 446 ТК РФ и др.).

11.4.3. 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 (тарификация) (п.1.9 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601);
- 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 104 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, п.4.6 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 546);
- утверждение графика отпусков (статья 124 ТК РФ);
- утверждение графика длительных отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 154 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;
- порядок проведения аттестации, за исключением педагогических работников, в целях установления несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (ст.81 ТК РФ);
- систему оплаты труда учреждения, размеры и условия выплаты иных стимулирующих выплат, оказания материальной помощи, в т.ч. распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 145, 144 ТК РФ);
- форму расчетного листка (ст.146 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ, п.1.4 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 546);
- план и график работ ОО по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.4 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 546);

- график периодических кратковременных дежурств педагогических работников в период осуществления образовательного процесса (п.2.4 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 546);
- введение суммированного рабочего времени;
- оплата труда педагогическому работнику в случаях, предусмотренных пунктами 7.4 – 7.5 настоящего коллективного договора;
- порядок создания, организации работы и принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения (п.6 ст.45 ФЗ «Об образовании в РФ»);
- нормы профессиональной этики педагогических работников;

11.4.4. 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 49, 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.

11.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

11.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

11.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

11.4.3. 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».

11.4.4. 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.

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

- выполнением работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора;
- 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 Федерации⁶¹);
- 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;

11.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

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

11.4.8. 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.

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

⁶¹ Статья 66.1. ТК РФ

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

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

11.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

11.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации – членов Профсоюза.

11.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

11.4.15. 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).

11.4.16. Оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.4.17. Содействовать предотвращению в Организации коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

11.4.18. Организовывать правовой всеобуч для работников.

11.4.19. Направлять учредителю (собственнику) ООО заявление о нарушении руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

11.4.20. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в пределах утвержденной сметы доходов и расходов членских профсоюзных взносов первичной профсоюзной организации.

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

11.5. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев (ст. 49 ТК РФ).

11.6. Стороны согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с выборным профсоюзным органом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации законодательства и не реже одного раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

ХII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

12.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются законодательством Российской Федерации.

12.1. Работодатель:

12.1.1. 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 470 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»;

12.1.2. 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;

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

12.1.4. 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;

12.1.5. 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;

12.1.6. предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда, внештатными техническими инспекторами труда Профсоюза, не менее двух раз в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

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 и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 474 ТК РФ.

12.2.4. 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 49 ТК РФ).

12.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий 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, конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

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 МБОО Старомайнская СШ № 2, 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, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

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

13.2.3. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 15 дней (*но не позднее одного месяца*) со дня получения соответствующего письменного запроса⁶².

13.2.4. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную, административную (ст.5.41 КоАП РФ) и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

13.2.5. 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 роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации **в течение 5 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 (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) 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 заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента его подписания сторонами, действует **до 31 июля 2024 года включительно**.

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 порядке⁶³.

⁶² В соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

⁶³ В соответствии со статьёй 44 ТК РФ изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

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 44 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. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

14.10. При ликвидации Управления образования муниципального образования «Старомайнский район» коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ)..

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

14.12. 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.

14.13. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

- приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка;
- приложение № 2 Положение об отраслевой системе оплаты труда работников;
- приложение № 3 Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- приложение № 4 Положение о материальном стимулировании и помощи работников.

От работодателя:

Руководитель образовательной



[Handwritten signature]

(подпись) (Ф.И.О.)

[Handwritten date] 2021 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

[Handwritten signature]

(подпись) (Ф.И.О.)


М.П.
«14» июня 2021 г.


Представитель Работников:

Представитель Работодателя:

Председатель первичной профсоюзной организации

Директор
МБОУ Старомайнская СШ № 2

 / С.А. Морозова /
подпись / расшифровка подписи

 / Т.Н. Половинкина /
подпись / расшифровка подписи

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА РАБОТНИКОВ МБОУ СТАРОМАЙНСКАЯ СШ № 2

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка работников школы (далее - Правила) разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ «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», Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012г «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 24 марта 2021 года, Приказом Министерства Здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. N 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников...», Постановлением Правительства РФ № 466 от 14.05.2015г «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" с изменениями от 7 апреля 2017 года, Постановлением главного государственного санитарного врача РФ от 28 сентября 2020 года N 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», а также Уставом общеобразовательной организации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Правила утверждены в соответствии со статьей 190 ТК Российской Федерации.

1.2. Данные Правила внутреннего трудового распорядка в школе регламентируют порядок приёма, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников школы, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, оплату труда, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений.

1.3. Настоящие Правила способствуют эффективной организации работы трудового коллектива организации, осуществляющей образовательную деятельность, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

1.4. Данный локальный нормативный акт является приложением к Коллективному договору

организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка утверждает директор с учётом мнения Общего собрания трудового коллектива и по согласованию с профсоюзной организацией.

1.6. Ответственность за соблюдение настоящих Правил едины для всех членов трудового коллектива организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.7.3. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия правил внутреннего трудового распорядка, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать на договорной основе путем выработки взаимоприемлемых решений.

На период действия правил внутреннего трудового распорядка при своевременном и полном выполнении его условий Работодателем, вторая сторона «Работники организации» отказывается от проведения забастовок, применения локаутов и др.

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ОТКАЗА В ПРИЕМЕ НА РАБОТУ, ПЕРЕВОДА, ОТСТРАНЕНИЯ И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

2.1. Порядок приема на работу

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данной организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст.57 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в организации, осуществляющей образовательную деятельность, другой - у работника.

2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.4. При приеме на работу сотрудник обязан предъявить администрации школы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые. Впервые принятым на работу сотрудникам не оформляются трудовые книжки в бумажном варианте (с 2021 года). Сведения об их трудовой деятельности вносятся в базу ПФР в электронном виде (ст.66.1 ТК РФ). Лица, имеющие бумажную трудовую по состоянию на 01.01.2021 года, вправе потребовать от работодателя, чтобы ее приняли и продолжали заполнять в соответствии со ст.66 ТК РФ.
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- заключение о предварительном медицинском осмотре (статья 49 пункт 9 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012г "Об образовании в Российской Федерации"). При

проведении предварительного осмотра работника (лица, поступающего на работу) учитываются результаты ранее проведенных (не позднее одного года) предварительного или периодического осмотра, диспансеризации, иных медицинских осмотров, подтвержденных медицинскими документами, в том числе полученных путем электронного обмена между медицинскими организациями, за исключением случаев выявления у него симптомов и синдромов заболеваний, свидетельствующих о наличии медицинских показаний для повторного проведения исследований либо иных медицинских мероприятий в рамках предварительного или периодического осмотра. Медицинские организации, проводящие предварительные или периодические осмотры, вправе получать необходимую информацию о состоянии здоровья работника или лица, поступающего на работу, с использованием медицинской информационной системы из медицинской организации, к которой работник прикреплен для медицинского обслуживания. Лицо, поступающее на работу, вправе предоставить выписку из медицинской карты пациента, получающего медицинскую помощь в амбулаторных условиях (медицинскую карту), медицинской организации, к которой он прикреплен для медицинского обслуживания, с результатами диспансеризации (при наличии);

- решение врачебной психиатрической комиссии (психиатрическое освидетельствование)
- идентификационный номер налогоплательщика (ИНН);
- полис обязательного (добровольного) медицинского страхования;
- справку из учебного заведения о прохождении обучения (для лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования).

2.1.5. Лица, принимаемые на работу в школу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские) в соответствии с требованиями Тарифно-квалификационных характеристик (ТКХ) или с Единым тарифно-квалификационным справочником, утвержденными Профессиональными стандартами обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и профессиональную подготовку.

2.1.5.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица:

- имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, если иное не установлено Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ;
- лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки" и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам.

2.1.5.2. К занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.

2.1.6. Прием на работу в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем, администрация школы не вправе требовать от работника предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством, например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.

2.1.7. Прием на работу оформляется приказом директора школы, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям

заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника директор организации, осуществляющей образовательную деятельность, обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) директор школы обязан ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, Уставом, должностной инструкцией, инструкциями по охране труда и пожарной безопасности, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.1.9. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, которым не исполнилось 18 лет;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.10. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора школы, главного бухгалтера, руководителей филиалов и иных обособленных структурных подразделений учреждения — шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.1.11. При неудовлетворительном результате испытания директор школы имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.1.12. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность, в письменной форме за три дня.

2.1.13. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и директором школы. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала

работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.1.14. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (ст.66 ТК РФ). На всех работников школы, проработавших более 5 дней и в случае, когда работа в данной организации, осуществляющей образовательную деятельность, является основной, оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции по заполнению трудовых книжек.

2.1.15. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.1.16. Оформление трудовой книжки работнику осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу. Все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа директора не позднее недельного срока, а при увольнении — в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа.

2.1.17. С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении директор школы обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

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

2.1.19. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – Кодекс), иным федеральным законом информация.

2.1.20. В случаях, установленных Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.21. Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

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

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

2.1.23. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.1.24. Трудовые книжки работников хранятся в образовательной организации как документы строгой отчетности. Трудовая книжка и личное дело директора школы хранится в органах управления образованием.

2.1.25. На каждого работника школы ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в организации, осуществляющей образовательную деятельность, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

2.1.26. Директор организации, осуществляющей образовательную деятельность, вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу, вклеить фотографию в личное дело.

2.1.27. Личное дело работника хранится в образовательной организации, в том числе и после увольнения, до 50 лет.

2.2. Отказ в приеме на работу

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

2.2.2. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.

2.2.3. К педагогической деятельности не допускаются лица:

а) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

б) имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.2.4. настоящих Правил;

в) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в пункте б);

г) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

д) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.2.4. Лица из числа указанных в пункте б), имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.2.5. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.2.6. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.7. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, директор школы обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.3. Перевод работника на другую работу

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.3.2. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника при продолжении работы у того же работодателя. Перевод на другую работу

допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

2.3.3. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части 1 статьи 77 ТК РФ).

2.3.4. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.3.5. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу в той же образовательной организации на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

2.3.7. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе директора общеобразовательной организации на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе директора школы также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

2.3.8. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом директор организации, осуществляющей образовательную деятельность, обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

2.3.9. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;
- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);
- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

2.3.10. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

2.3.11. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

2.3.12. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

2.3.13. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Федеральным законом от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

2.3.14. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового Кодекса, если больший размер оплаты не

предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.4. Порядок отстранения от работы

2.4.1. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) в случаях:

- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- непрохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;
- непрохождения в установленном порядке обязательного медицинского осмотра, а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, 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;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- наряду с указанными выше случаями педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в подпунктах б) и в) пункта 2.2.3. настоящих Правил. Педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.4.2. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

2.4.3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.5. Порядок прекращения трудового договора

Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным главой 13 Трудового Кодекса Российской Федерации:

2.5.1. Соглашение сторон (статья 78 ТК РФ).

2.5.2. Истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

2.5.3. Расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ), при этом работник должен предупредить об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда

заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.5.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ) производится в случаях:

- при неудовлетворительном результате испытания, при этом работодатель предупреждает работника об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание;
- ликвидации образовательной организации;
- сокращения численности или штата работников образовательной организации или несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; при этом увольнение допускается, если невозможно перевести 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;
- смены собственника имущества организации, осуществляющей образовательную деятельность (в отношении заместителей директора и главного бухгалтера);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
 - появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории школы) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - совершения работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - принятия необоснованного решения заместителями директора школы и главным

бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу образовательной организации;

- однократного грубого нарушения заместителями своих трудовых обязанностей;
- представления работником директору организации, осуществляющей образовательную деятельность, подложных документов при заключении трудового договора;
- предусмотренных трудовым договором с директором, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации школы) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.5.5. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность).

2.5.6. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества образовательной организации с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо его реорганизацией, с изменением типа муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ).

2.5.7. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 ТК РФ).

2.5.8. Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части 3 и 4 статьи 73 ТК РФ).

2.5.9. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ).

2.5.10. Нарушение установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

2.5.11. Помимо оснований, предусмотренных главой 13 ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося школы.

2.5.12. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 Трудового Кодекса).

2.5.13. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.6. Порядок оформления прекращения трудового договора

2.6.1. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.6.2. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы

работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.6.3. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка и производится с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника директор школы также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.6.4. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора производится в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.6.5. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник образовательной организации расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

2.6.6. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, директор школы направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Управление организацией, осуществляющей образовательную деятельность, осуществляет директор.

3.2. Директор школы обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам образовательной организации работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать расследование и учёт несчастных случаев с работниками и обучающимися произошедших в организации, осуществляющей образовательную деятельность, на её территории, во время прогулок, экскурсий и т.п.;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере и своевременно причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- выплачивать пособия, предоставлять льготы и компенсации работникам с вредными условиями труда;
- совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия; предоставлять льготы и компенсации работникам с вредными условиями труда;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их

- выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
 - своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками школы представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
 - создавать Педагогическому совету необходимые условия для выполнения своих полномочий и в целях — улучшения образовательно-воспитательной работы;
 - создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении общеобразовательной организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
 - обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
 - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
 - возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - обеспечивать условия для систематического повышения профессиональной квалификации работников, организовывать и проводить аттестацию педагогических работников;
 - компенсировать выходы на работу в установленный для данного сотрудника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплаты труда, предоставлять отгулы за дежурства в нерабочее время;
 - своевременно предоставлять отпуска работникам образовательной организации в соответствии с утвержденным на год графиком отпусков;
 - своевременно рассматривать критические замечания и сообщать о принятых мерах;
 - исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.3. Директор школы имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников школы за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу организации (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за

- сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- взаимодействовать с органами самоуправления школы;
- самостоятельно планировать свою работу на каждый учебный год;
- утверждать структуру школы, его штатное расписание, план финансово-хозяйственной деятельности, годовую бухгалтерскую отчетность, графики работы и сетку занятий; планировать и организовывать образовательную деятельность;
- распределять обязанности между работниками школы, утверждать должностные инструкции работников;
- посещать занятия и режимные моменты без предварительного предупреждения;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

3.4. Организация, осуществляющая образовательную деятельность, как юридическое лицо, которое представляет директор, несет ответственность перед работниками:

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;
- за задержку трудовой книжки при увольнении работника;
- незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу;
- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
- за причинение ущерба имуществу работника;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

IV. ОБЯЗАННОСТИ И ПОЛНОМОЧИЯ АДМИНИСТРАЦИИ

4.1. Администрация школы обязана:

- обеспечить соблюдение требований Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- организовывать труд педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией и опытом работы;
- обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование;
- своевременно знакомить с учебным планом, сеткой занятий, графиком работы;
- создать необходимые условия для работы персонала, отвечающие нормам СанПиН, содержать здания и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение, создать условия для хранения верхней одежды сотрудников;
- осуществлять организаторскую работу, обеспечивающую контроль за качеством воспитательно-образовательной деятельности и направленную на реализацию образовательных программ;
- соблюдать законодательство о труде, создавать условия труда, соответствующие правилам охраны труда, пожарной безопасности и санитарным правилам;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья детей, принимать необходимые меры для профилактики травматизма среди обучающихся и работников общеобразовательной организации;
- совершенствовать организацию труда, воспитательно-образовательную

деятельность, создавать условия для совершенствования творческого потенциала участников педагогического процесса, создавать условия для инновационной деятельности;

- обеспечивать работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарём для организации эффективной работы (по мере необходимости), оказывать методическую и консультативную помощь;
- осуществлять контроль над качеством воспитательно-образовательной деятельности в школе, выполнением образовательных программ;
- своевременно поддерживать и поощрять лучших работников образовательной организации;
- обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников организации, осуществляющей образовательную деятельность.

4.2. Администрация имеет право:

- представлять директору информацию о нарушениях трудовой дисциплины работниками организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- давать руководителям структурных подразделений и отдельным специалистам указания, обязательные для исполнения в соответствии с их должностными инструкциями;
- получать информацию и документы, необходимые для выполнения своих должностных обязанностей;
- подписывать и визировать документы в пределах своей компетенции;
- повышать свою профессиональную квалификацию;
- иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и должностными инструкциями.

V. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, ПРАВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

5.1. Работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Устав, настоящие Правила, свои должностные инструкции;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности;
- бережно относиться к имуществу образовательной организации (в том числе к имуществу обучающихся и их родителей, если школа несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить директору (при отсутствии – иному должностному лицу) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью обучающихся и работников, сохранности имущества организации, осуществляющей образовательную деятельность, (в том числе имущества обучающихся и их родителей, если организация несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- добросовестно работать, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации организации, осуществляющей образовательную деятельность, использовать все рабочее время для полезного труда, не отвлекать других сотрудников от выполнения их трудовых обязанностей;
- незамедлительно сообщать администрации образовательной организации обо всех случаях травматизма;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда;
- соблюдать чистоту в закреплённых помещениях, экономно расходовать материалы,

тепло, электроэнергию, воду;

- проявлять заботу об обучающихся школы, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях;
- соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями (законными представителями) обучающихся организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- систематически повышать свою квалификацию.

5.2. Педагогические работники школы обязаны:

- строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять п. 5.1);
- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию утвержденных образовательных программ;
- нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребёнка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, отвечать за воспитание и обучение детей;
- контролировать соблюдение обучающимися правил безопасности жизнедеятельности;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся школы и других участников образовательных отношений;
- развивать у детей познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать способность к труду, культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития детей и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения школьного образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, четко следить за выполнением инструкций по охране жизни и здоровья детей в помещениях организации, осуществляющей образовательную деятельность, и на прогулочных участках;
- сотрудничать с семьёй ребёнка по вопросам воспитания и обучения;
- проводить и участвовать в родительских собраниях, осуществлять консультации, посещать заседания Родительского комитета;
- посещать детей на дому, уважать родителей (законных представителей) обучающихся, видеть в них партнеров;
- воспитывать у детей бережное отношение к имуществу образовательной организации;
- заранее тщательно готовиться к занятиям;
- участвовать в работе педагогических советов школы, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других педагогических работников;
- вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды;
- совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении образовательной организации;
- в летний период организовывать и участвовать в оздоровительных мероприятиях на участке школы при непосредственном участии старшей медсестры, старшего воспитателя;
- четко планировать свою образовательно-воспитательную деятельность, держать администрацию школы в курсе своих планов;
- проводить диагностики, осуществлять мониторинг, соблюдать правила и режим ведения документации;

- уважать личность обучающегося школы, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности;
- защищать и представлять права детей перед администрацией, советом и другими инстанциями;
- допускать на свои занятия родителей (законных представителей), администрацию, представителей общественности по предварительной договоренности;
- классным руководителям необходимо следить за посещаемостью учеников своего класса, своевременно сообщать об отсутствующих детях медсестре, директору организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

5.3. Работники школы имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами Российской Федерации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Уставом и Коллективным договором организации, осуществляющей образовательную деятельность, формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами Российской Федерации;
- повышение разряда и категории по результатам своего труда;
- моральное и материальное поощрение по результатам труда;
- совмещение профессии (должностей);
- отстаивание своих профессиональных гражданских личностных интересов и авторитета, здоровья в спорных ситуациях при поддержке трудового коллектива, профсоюзного комитета, директора организации, осуществляющей образовательную деятельность.

5.4. Педагогические работники имеют дополнительно право на:

- самостоятельное определение форм, средств и методов своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции организации, осуществляющей образовательную деятельность, а также на обращение, при необходимости, к родителям (законным представителям) обучающихся для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей;
- свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;
- обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;
- выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой школы и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- осуществление научной, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами образовательной организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической или исследовательской деятельности в школе;
- участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности школы, в том числе через органы управления и общественные организации;
- защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики;
- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;
- досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

5.5. Ответственность работников:

- нарушение трудовой дисциплины, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством;
- педагогические работники несут ответственность в установленном законодательством Российской Федерации порядке за несоблюдение прав и свобод обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся, за реализацию не в полном объеме образовательной программы в соответствии с учебным планом, за качество обучения и соответствие ФГОС, за жизнь и здоровье обучающихся в организации, осуществляющей образовательную деятельность, на её территории, во время прогулок, экскурсий и т.п., разглашение персональных данных участников воспитательно-образовательной деятельности, неоказание первой помощи пострадавшему при несчастном случае;
- педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами; неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками их обязанностей также учитывается при прохождении ими аттестации;
- работники несут материальную ответственность за причинение по вине работника ущерба имуществу школы или третьих лиц, за имущество которых отвечает организация, осуществляющая образовательную деятельность.

5.6. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- нарушать установленный в школе режим дня, отменять, удлинять или сокращать продолжительность непосредственно образовательной деятельности и других режимных моментов;
- оставлять детей без присмотра во время уроков, приема пищи, проведения всех видов деятельности, выхода на прогулку и в период возвращения с нее, во время проведения мероприятий во 2-й половине дня и на физкультурных занятиях, в кабинетах дополнительного образования;
- отдавать детей посторонним лицам, несовершеннолетним родственникам, лицам в нетрезвом состоянии, отпускать детей одних по просьбе родителей;
- разглашать персональные данные участников воспитательно-образовательной деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- применять к обучающимся меры физического и психического насилия;
- оказывать платные образовательные услуги обучающимся в школе, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;
- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения детям недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

5.7. В помещениях и на территории школы запрещается:

- отвлекать работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, от их непосредственной работы;
- присутствие посторонних лиц в кабинетах и других местах школы, без разрешения директора или его заместителей;

- разбирать конфликтные ситуации в присутствии детей, родителей (законных представителей) обучающихся;
- говорить о недостатках и неудачах обучающегося при других родителях (законных представителях) и детях;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах, особенно во время проведения непосредственно образовательной деятельности;
- находиться в верхней одежде и в головных уборах в помещениях школы;
- пользоваться громкой связью мобильных телефонов;
- курить в помещениях и на территории организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- распивать спиртные напитки, приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества.

VI. РЕЖИМ РАБОТЫ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Образовательная организация работает в режиме 5-ти дневной рабочей недели (выходные - суббота, воскресенье).

6.2. Продолжительность рабочего дня:

- для педагогов, определяется из расчета 36 часов в неделю;
- для инструктора по физической культуре - 30 часов в неделю;
- для педагога-психолога - 36 часов в неделю;
- для учителя-логопеда, учителя-дефектолога - 20 часов в неделю;
- для преподавателя-организатора - 9 часов в неделю;
- для педагога дополнительного образования – 18 часов в неделю.

6.3. Продолжительность рабочего дня руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40-часов рабочей недели.

6.4. Для работников, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день: директор, заместители директора.

6.5. Режим рабочего времени для работников кухни устанавливается: с 05.30 до 13.30.

6.6. Для сторожей организации, осуществляющей образовательную деятельность, устанавливается режим рабочего времени согласно графику сменности.

6.7. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и время отдыха, выходные дни для работников определяются графиками работы, составляемыми с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются приказом директора школы по согласованию с выборным профсоюзным органом. Графики работы доводятся до сведения работников под личную роспись и вывешиваются на видном месте.

6.8. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя, в порядке, предусмотренным действующим законодательством.

Привлечение к сверхурочным работам, работе в выходные и праздничные дни производится по распоряжению работодателя с письменного согласия работника, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Сверхурочные работы не должны превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.9. По распоряжению работодателя работники эпизодически по необходимости могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

6.10. Продолжительность работы накануне праздничных дней уменьшается на 1 час.

6.11. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

6.12. Рабочее время педагогического работника определяется расписанием образовательной деятельности, которое составляется и утверждается администрацией школы с учетом

обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

6.13. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации школы, за исключением случаев уменьшения количества групп.

6.14. Администрация организации, осуществляющей образовательную деятельность, строго ведет учет соблюдения рабочего времени всеми сотрудниками школы.

6.15. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6.16. Общее собрание трудового коллектива, заседание Педагогического совета, совещания при директоре не должны продолжаться более двух часов.

6.17. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздничные дни не допускается и может лишь иметь место в случаях, предусмотренных законодательством.

6.18. Администрация привлекает работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 40 минут до начала занятий и продолжаться не более 40 минут после окончания занятий данного педагогического работника. График дежурств составляется в конце каждой недели и утверждается директором организации, осуществляющей образовательную деятельность, по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.19. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Заседания педагогического совета проводятся не реже 3-4 раз в год. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания - более полутора часов.

6.20. Работникам школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 (56) календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Предоставление отпуска директору оформляется приказом Управления образования, другим работникам - приказом по организации, осуществляющей образовательную деятельность.

6.21. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в школе. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ч.2 ст.122 ТК РФ).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

6.22. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ч.1 ст.125 ТК РФ).

6.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый директором с учетом желания работника в случаях (ч.1 ст.124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность.

6.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику школы по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ч.1 ст. 128 ТК РФ).

6.25. При совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, а также при работе на условиях внутреннего совместительства работнику производится оплата в соответствии с действующим трудовым законодательством за фактически отработанное время.

6.26. Периоды отмены образовательной деятельности для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются к методической, организационной и хозяйственной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

VII. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда работников школы осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда», разработанным и утвержденным в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии со штатным расписанием и сметой расходов.

7.2. Общеобразовательная организация обеспечивает гарантированный законодательством Российской Федерации минимальный размер оплаты труда, условия и меры социальной защиты своих работников. Верхний предел заработной платы не ограничен и определяется финансовыми возможностями организации.

7.3. Ставки заработной платы работникам школы устанавливаются на основе тарификационного списка в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями и соответствуют законодательству Российской Федерации, муниципальным правовым актам.

7.4. Оплата труда работников школы осуществляется в зависимости от установленного оклада в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.

7.5. Оплата труда педагогическим работникам 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.

7.6. Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной педагогическим работникам под роспись.

7.7. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц: аванс 20 числа, окончательный расчет за отработанный период 5 числа. Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, то она выдается накануне.

7.8. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации.

7.9. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

7.10. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации.

7.11. В школе устанавливаются стимулирующие выплаты, премирование в соответствии с «Положением о порядке распределения стимулирующих выплат».

7.12. Работникам с условиями труда, отличающимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.13. Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случаях, если Администрация не провела своевременную их выплату, а также не предупредила работника за две недели о дате начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника должен быть перенесен на иное время, согласованное с работником.

7.14. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов по проезду, связанных со служебной командировкой, оплата дополнительных расходов, связанных с проживанием (суточные):

- по Ульяновской области – 100 рублей в сутки;
- за пределы Ульяновской области и другие города – 300 рублей в сутки;
- в г. Москва и г. Санкт Петербург – 500 рублей в сутки.

Бронирование и наём жилого помещения, возмещение иных расходов, связанных с командировкой (хранение багажа, ручной клади, услуги VIP зала, проезд на общественном транспорте и такси) согласно предоставленных документов, подтверждающих эти расходы.

VIII. ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД И МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

8.1. За добросовестное выполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения (ст. 191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;
- другие виды поощрений.

8.2. В отношении работника школы могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

8.3. Поощрения применяются администрацией школы совместно или по соглашению с уполномоченным в установленном порядке представителем работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.4. Поощрения оформляются приказом (постановлением, распоряжением) директора организации, осуществляющей образовательную деятельность, и доводятся до сведения коллектива. Сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

8.5. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы управления образованием к поощрению, наградам, присвоению званий.

8.6. Работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, могут представляться к награждению государственными наградами Российской Федерации.

8.7. Работникам организации выделяется материальная помощь:

- в связи с заключением брака;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с причинением ущерба стихийным бедствием, пожаром;
- в связи с кражей имущества;

- в связи с оплатой дорогостоящего лечения (лекарств) по причине тяжелой и продолжительной болезни;
- в связи со смертью близких родственников (супруга (супруги), родителей, детей, одиноких родных братьев и сестер);
- по иным обстоятельствам, вызвавшим серьезные материальные затруднения (обучение на платной основе в учебных заведениях, в том числе детей и др.). На основе предоставленных подтверждающих документов и письменного заявления.

8.8. В случае смерти работника материальная помощь может быть оказана его родственникам, оплатившим расходы на проведение похорон, на основании их письменных заявлений.

8.9. Основанием для выплаты материальной помощи является приказ директора Организации.

8.10. Выплата материальной помощи производится в пределах фонда оплаты труда.

IX. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

9.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности, либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применения мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. За совершение дисциплинарного поступка, то есть за неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор школы имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст.192 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

9.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч.5 ст.192 ТК РФ). Применение дисциплинарных взысканий в школе, не предусмотренных федеральными законами, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка не допускается.

9.4. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником школы без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории школы или объекта, где по поручению директора работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за

собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство и т.п.);
- принятия необоснованного решения директора школы, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу общеобразовательной организации;
- представления работником директору школы подложных документов при заключении трудового договора;
- в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

9.5. Дополнительными основаниями для увольнения педагогического работника школы являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося школы. К подобным поступкам могут быть отнесены: рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, другие нарушения норм морали, явно несоответствующие статусу педагога.

9.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов обучающихся).

9.7. Ответственность педагогических работников устанавливается статьёй 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

9.8. До применения дисциплинарного взыскания директор школы должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ч.1 ст.193 ТК РФ). Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ч.2 ст.193 ТК РФ).

9.9. 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 организации, осуществляющей образовательную деятельность (ч.3 ст.193 ТК РФ).

9.10. 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 (ч.4 ст.193 ТК РФ).

9.11. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ч.5 ст.193 ТК РФ).

9.12. Дисциплинарные взыскания применяются приказом, в котором отражается:

- конкретное указание дисциплинарного проступка;
- время совершения и время обнаружения дисциплинарного проступка;
- вид применяемого взыскания;
- документы, подтверждающие совершение дисциплинарного проступка;
- документы, содержащие объяснения работника.

В приказе о применении дисциплинарного взыскания также можно привести краткое изложение объяснений работника.

9.13. Приказ директора школы о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник школы отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт (ч.6 ст.193 ТК РФ).

9.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

9.15. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Директор до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству заместителя директора, курирующего его работу, или представительного органа работников организации, осуществляющей образовательную деятельность.

9.16. Работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не принимаются в течение действия взыскания.

9.17. Взыскание к директору организации, осуществляющей образовательную деятельность, применяются органом образования, который имеет право его назначить и уволить.

9.18. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

9.19. Нарушение трудовой дисциплины, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.20. Директор общеобразовательного учреждения имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Х. МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ. ЛИЧНАЯ ГИГИЕНА

10.1. Работники проходят профилактические медицинские осмотры, соблюдают личную гигиену, осуществляют трудовую деятельность в школе в соответствии с санитарными правилами СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

10.2. Директор школы обеспечивает:

- наличие в образовательной организации Санитарных правил и норм и доведение их содержания до работников;
- выполнение требований Санитарных правил и норм всеми работниками школы;
- необходимые условия для соблюдения Санитарных правил и норм в организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- прием на работу лиц, имеющих допуск по состоянию здоровья, прошедших профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию;
- наличие личных медицинских книжек на каждого работника организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- своевременное прохождение периодических медицинских обследований всеми работниками;
- организацию гигиенической подготовки и переподготовки по программе гигиенического обучения;

- условия труда работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, санитарными правилами и гигиеническими нормативами;
- проведение при необходимости мероприятий по дезинфекции, дезинсекции и дератизации;
- наличие аптечек для оказания первой помощи и их своевременное пополнение;
- организацию санитарно-гигиенической работы с персоналом путем проведения семинаров, бесед, лекций.

10.3. Медицинский персонал осуществляет повседневный контроль над соблюдением требований санитарных норм в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Конкретные обязанности работников определяются должностными инструкциями, разработанными с учетом условий работы администрацией школы совместно с профсоюзным комитетом на основе квалификационных характеристик, профессиональных стандартов, Устава и настоящих правил.

11.2. При осуществлении в школе функций по контролю за образовательной деятельностью и в других случаях не допускается:

- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения директора школы;
- входить в класс после начала занятия, за исключением директора организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся и их родителей (законных представителей).

11.3. Все работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать трудовую дисциплину и профессиональную этику.

11.4. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, принимаются на Общем собрании работников, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются (либо вводятся в действие) приказом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность.

11.5. С настоящими Правилами должны быть ознакомлены все работники школы. При приеме на работу (до подписания трудового договора) директор обязан ознакомить работника с настоящими Правилами под роспись. Текст данных Правил размещается в школе в доступном и видном месте.


11.6. Настоящие Правила принимаются на неопределенный срок. Изменения и дополнения к ним вносятся и принимаются в порядке, предусмотренном п. 11.4. настоящих Правил и ст. 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

11.7. После принятия Правил (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

11.8. С вновь принятыми Правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями, директор организации, осуществляющей образовательную деятельность, знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления в течении 5 дней после его подписания.

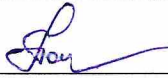
Представитель Работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

 / С.А. Морозова /
подпись / расшифровка подписи

Представитель Работодателя:

Директор
МБОУ Старомайнская СШ № 2

 / Т.Н. Половинкина /
подпись / расшифровка подписи

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОЙ БЮДЖЕТНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СТАРОМАЙНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 2 МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СТАРОМАЙНСКИЙ РАЙОН» УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ»

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальной бюджетной общеобразовательной организации Старомайнская средняя школа № 2 муниципального образования «Старомайнский район» Ульяновской области (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии со **статьёй 144** Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ульяновской области от 20.11.2013 № 547-П «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных образовательной организации Ульяновской области» и предусматривает правила организации отраслевой системы оплаты труда, порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работников муниципальной бюджетной общеобразовательной организации Старомайнская средняя школа № 2 муниципального образования «Старомайнский район» Ульяновской области (далее - образовательная организация).

1.2. Система оплаты труда работников образовательной организации включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

1.3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к **профессиональным квалификационным группам**, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В случае отсутствия должности, занимаемой работником образовательной организации, в профессиональных квалификационных группах размер оклада (должностного оклада) по данной должности устанавливается руководителем образовательной организации. При этом учитываются требования к уровню квалификации, необходимые для занятия указанной должности, установленные едиными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (и) или положениями профессиональных стандартов.

1.4. Профессии рабочих или должности служащих, входящие в **профессиональную квалификационную группу**, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Отнесение рабочих и служащих (за исключением педагогических работников) к квалификационному уровню соответствующей **профессиональной квалификационной группы** производится по результатам аттестации (тарификации), проводимой в соответствии с положением о порядке проведения аттестации, применяемом в образовательной организации.

1.5. Лица (за исключением медицинских работников), не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности с установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в таких же размерах, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

Условия достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, устанавливаются в положении о порядке проведения аттестации, применяемом в образовательной организации.

II. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образовательной организации определяются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, установленных по соответствующим **профессиональным квалификационным группам**, с учётом повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

2.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы определяются по формуле:

$$\text{ДО} = \text{БО пкг} + \text{БО пкг} \times \text{К}, \text{ где:}$$

ДО - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

БО пкг - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы по **профессиональной квалификационной группе**;

К - повышающий коэффициент, учитывающий сложность выполняемой работы.

2.3. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников образовательной организации устанавливаются в соответствии с **приложениями 1 и 2** к настоящему Положению.

2.4. При наступлении у работника образовательной организации права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы по повышенному размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.5. Должностные оклады заместителям руководителей структурных подразделений образовательной организации устанавливаются на 5-10 процентов ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам образовательной организации, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (ненормированный рабочий день, работа, не входящая в круг основных обязанностей, но непосредственно связанная с производственным процессом, работа в образовательной организации с особым режимом работы).

3.2. Работникам образовательной организации за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) производится доплата в размере не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. Работникам образовательной организации, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда производятся ежемесячные доплаты в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.4. Работникам образовательной организации за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

1) за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени - в полуторном размере;

2) за последующие часы - в двойном размере.

3.5. Работникам образовательной организации за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарного часового оклада (должностного оклада), одинарной часовой ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного часового оклада (должностного оклада),

двойной часовой ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6. Работникам образовательной организации за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определённой трудовым договором, на время совмещения профессий (должностей) производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объёма дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

3.7. Водителям автомобилей за ненормированный рабочий день устанавливается доплата в размере 25 процентов оклада.

3.8. За работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с производственным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты в следующих размерах:

1) водителям автомобилей за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку автомобиля и другие несвойственные виды работ при отсутствии штатной должности с соответствующими функциональными обязанностями - 50 процентов оклада;

2) работникам образовательной организации за классное руководство:

а) в 1-4 классах школ - до 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

б) в 5-11 классах школ - до 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

3) работникам образовательной организации за проверку письменных работ:

в 1 - 4 классах до 5 человек - 3 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

6-10 человек - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

11-14 человек - 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

15-20 человек - 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

21 и более - 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

по русскому языку до 5 человек -5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

и литературе в 5 - 6-10 человек - 6,5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

11 классах 11-14 человек - 7,5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

15-20 человек - 13 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

21 и более - 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

по математике, иностранному языку, черчению до 5 человек - 3 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

6-10 человек - 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

11-14 человек - 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

15-20 человек - 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

21-25 человек - 10 процентов оклада (должностного оклада),

ставки заработной платы;

4) работникам образовательной организации за заведование кабинетами, лабораториями в общеобразовательной организации:

- до 10 человек в классе (при оснащённости кабинета до 50 процентов) - 3 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- до 10 человек в классе (при оснащённости кабинета свыше 50 процентов) - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- 11- 20 человек в классе (при оснащённости кабинета до 50 процентов) - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- 11-20 человек в классе (при оснащённости кабинета свыше 50 процентов) - 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

5) работникам образовательной организации за заведование учебными мастерскими:

- 1-15 человек 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- 16-25 человек 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При наличии комбинированных мастерских:

- 1-15 человек 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- 16-25 человек 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной

платы;»;

- пункт 8 изложить в следующей редакции:

«8) работникам образовательной организации за работу с библиотечным фондом учебников:

- до 1000 учебников - 5 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

- более 1000 учебников - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

Доплата устанавливается при условии, что работа с библиотечным фондом не является должностной обязанностью работника образовательной организации;

6) работникам образовательной организации за заведование учебно-опытными (учебными) участками в школах - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

7) работникам общеобразовательной организации за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

8) работникам образовательной организации за работу с библиотечным фондом учебников:

- до 1000 учебников - 5 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

- более 1000 учебников - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

Доплата устанавливается при условии, что работа с библиотечным фондом не является должностной обязанностью работника образовательной организации;

9) работникам образовательной организации за обслуживание вычислительной техники при отсутствии штатной должности специалиста с соответствующими функциональными обязанностями - 5 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.9. Работникам образовательной организации с особым режимом работы устанавливается ежемесячная доплата в следующих размерах:

Организации и виды деятельности с особым режимом работы, которые дают право на установление доплаты	Размеры доплаты (%)
1	2
Общеобразовательные организации (классы, группы) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе	15,0-20,0

медицинским работникам)	
Индивидуальное обучение на дому детей на основании заключения медицинских организаций (педагогическим работникам)	20,0
Индивидуальное обучение детей, нуждающихся в длительном лечении в медицинских организациях (педагогическим работникам)	20,0

3.10. Доплаты устанавливаются:

1) работникам, указанным в **части 3.7., пунктах 1, 2,4-9 части 3.8.** настоящего раздела, - в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанной на норму рабочего времени или норму труда (трудовых обязанностей);

2) работникам, указанным в **пункте 3 части 3.8. и части 3.9.** настоящего раздела, - в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанной пропорционально норме рабочего времени или норме труда (трудовых обязанностей).

3.11. Критерии, определяющие конкретный процент выплат, указанных в **частях 3.7. и 3.8.** настоящего раздела, устанавливаются нормативным актом образовательной организации.

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательной организации с учётом того, что сложность выполняемых ими работ учтена в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премии по итогам работы.

Работникам образовательной организации устанавливаются надбавки за классность, за квалификационную категорию (педагогическим работникам), за работу в образовательной организации с определёнными условиями.

Кроме того, работникам образовательной организации могут устанавливаться доплаты за наличие учёной степени, надбавки за наличие почётного звания, персональные надбавки, надбавки отдельным категориям работников.

При наличии у педагогического работника двух оснований для установления надбавки (за выслугу лет и за квалификационную категорию) надбавка устанавливается по одному (максимальному) основанию.

4.3. Работникам образовательной организации могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от их фактической нагрузки в размере до 120 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы, от которых зависит конкретный процент надбавки, устанавливается нормативным актом образовательной организации.

4.4. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательной организации по результатам труда за определённый период времени. Основным критерием, влияющим на размер надбавок, является достижение плановых показателей эффективности деятельности образовательной организации.

Конкретные значения показателей эффективности деятельности образовательной организации ежегодно утверждаются учредителем, порядок и условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ определяются нормативным актом образовательной организации.

4.5. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам и работникам библиотек. Надбавка устанавливается в зависимости от стажа работы по соответствующим должностям и начисляется в соответствии с порядком назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам образовательной организации (**приложение 4** к настоящему Положению).

4.6. Надбавка за работу в образовательной организации с определёнными условиями труда устанавливается:

1) в образовательной организации, структурных подразделениях образовательной организации, находящихся в сельских населённых пунктах (по должностям работников образовательной организации в соответствии с приложением 3 к Положению), - в размере 20% должностного оклада, ставки заработной платы;

2) в общеобразовательной организации, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся (педагогическим работникам), - в размере 15% должностного оклада, ставки заработной платы;

3) в образовательной организации, выполняющих функции методического центра (руководителям и специалистам, включая педагогических работников, непосредственно осуществляющих деятельность по реализации функций методического центра), - до 10% должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работников образовательной организации двух и более оснований для установления надбавки размер надбавки устанавливается по одному (максимальному) основанию. Надбавки за работу в образовательной организации, расположенных в сельских населённых пунктах, в общеобразовательной организации, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся, устанавливаются независимо от наличия других оснований.

Перечень общеобразовательной организации, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся, ежегодно утверждается Управлением образования муниципального образования «Старомайнский район» в порядке, установленном Правительством Ульяновской области.

Перечень образовательной организации, выполняющих функции методического центра для соответствующих организаций муниципального образования «Старомайнский район», ежегодно утверждается Управлением образования муниципального образования «Старомайнский район».

4.7. Водителям автомобилей за наличие у них 1 или 2 класса квалификации устанавливается надбавка за классность в следующих размерах:

1) за наличие 1 класса - 25 процентов оклада;

2) за наличие 2 класса - 10 процентов оклада.

Надбавка за классность выплачивается за фактическое время работы в качестве водителя. За время ремонта автомобиля надбавка за классность выплачивается пропорционально фактически отработанному времени управления автомобилем.

При установлении водителям автомобилей оклада по 4 квалификационному уровню **профессиональной квалификационной группы** «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» в соответствии с перечнем высококвалифицированных профессий рабочих образовательной организации надбавка за классность не начисляется.

4.8. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию (уровень квалификационной подготовки).

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации с целью стимулирования к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации, компетентности и инновационной деятельности.

Аттестация педагогических работников образовательной организации осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

Тип образовательной организации	При наличии высшей квалификационной категории, %	При наличии первой квалификационной категории, %	При наличии второй квалификационной категории, %
Общеобразовательные организации, образовательные организации дополнительного образования, дошкольные образовательные организации	50	35	22
Иные образовательные организации	35	28	22

4.9. Руководителям и специалистам за наличие нагрудных знаков, учёной степени, почётного звания, присвоенных в соответствии с федеральным законодательством и законодательством субъекта Российской Федерации, при соответствии профилю трудовой деятельности или преподаваемых дисциплин могут устанавливаться:

1) доплата за учёную степень доктора наук - в размере до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

2) доплата за учёную степень кандидата наук - в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

3) надбавка за звания, начинающиеся со слова «Народный», - в размере до 50 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

4) надбавка за звания, начинающиеся со слова «Заслуженный», - в размере до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

5) надбавка за наличие нагрудного знака «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» или «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

6) надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «Отличник», «За отличную», - в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

7) надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «За достижения», «За высокие достижения», - в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника двух оснований (наличие одного или нескольких почётных званий, нагрудных знаков и учёной степени) выплаты устанавливаются по одному (максимальному) основанию.

Доплата за наличие учёной степени устанавливается в случае, если соответствующая выплата работнику образовательной организации не предусмотрена иными нормативными правовыми актами Правительства Ульяновской области.

4.10. Персональная надбавка устанавливается работнику образовательной организации с учётом его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта.

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем образовательной организации в отношении конкретного работника.

4.11. Педагогическим работникам, на которых возложена функция классного руководства, социальным педагогам, педагогам – психологам общеобразовательной организации за работу с обучающимися из социально неблагополучных семей может устанавливаться ежемесячная надбавка в размере 500 рублей.

4.12. К премиям по итогам работы относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий.

4.13. Условия премирования.

Наименование должности	Основание для премирования
1	2
Педагогические работники	Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
	Подготовка призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углублённого и расширенного изучения предметов;
	Проведение уроков высокого качества;
	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий;
	Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий;
	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки);
	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (воспитанников) (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.);
	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации;
	Снижение количества обучающихся (воспитанников), состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних;
	Снижение (отсутствие) обучающимися (воспитанниками) пропусков уроков без уважительной причины;
	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся (воспитанников), родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
	Образцовое содержание кабинета;
Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчётов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.).	
Заместители директоров по учебно-воспитательной работе,	Организация предпрофильного и профильного обучения;
	Выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы;

внеклассной работе	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательной организацией (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.п.);
	Сохранение контингента обучающихся в 10-11 классах;
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательной организации;
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательной организации;
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.
Работники бухгалтерии	Своевременное и качественное представление отчетности;
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;
	Качественное ведение документации.
Педагог-психолог, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися;
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.
Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся;
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга;
	Участие в мероприятиях на уровне образовательной организации, района;
	Оформление тематических выставок;
Водитель	Выполнение плана работы библиотекаря.
	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта;
	Обеспечение безопасной перевозки детей;
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний.
	Проведение генеральных уборок;
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
Медицинские работники	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.
	Проведение мероприятий по снижению заболеваемости;
	Проведение профилактической работы с обучающимися (воспитанниками);
Медицинские работники	Работа с родителями (законными представителями) обучающихся (воспитанников) по профилактике обострения хронических заболеваний.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.14. Для установления премий по итогам работы в образовательной организации создается рабочая комиссия, которая организует работу по оценке результативности и эффективности деятельности работников образовательной организации. Результативность и эффективность деятельности работников образовательной организации оценивается в соответствии с перечнем критериев и показателей деятельности с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименования должностей.

Перечень критериев и показателей деятельности работников образовательной организации утверждается нормативным актом образовательной организации по согласованию с профсоюзной организацией или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников образовательной организации.

4.15. По представлению рабочей комиссии премии распределяются коллегиальным органом образовательной организации в соответствии с порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации, утверждённым нормативным актом образовательной организации.

4.16. Работникам образовательной организации может выплачиваться единовременное поощрение в пределах средств на оплату труда в размерах, определённых коллективным договором, нормативным актом образовательной организации, но не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в связи с профессиональным праздником, юбилейной и праздничной датами, награждением правительственными и ведомственными знаками отличия, выходом на пенсию, а также по результатам независимой оценки качества оказания услуг

4.17. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных в фондах оплаты труда работников образовательной организации.

Установление надбавок за классность, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, квалификационную категорию, за работу в образовательной организации с определёнными условиями (за исключением надбавки за работу в общеобразовательной организации, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся) носит обязательный характер.

Установление надбавки за работу в общеобразовательной организации, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся, носит обязательный характер для педагогических работников образовательной организации, входящих в перечень общеобразовательной организации, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся.

4.18. При оплате труда педагогических работников надбавки за работу в общеобразовательной организации с определёнными условиями, за выслугу лет и за квалификационную категорию рассчитываются с учётом учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Размеры надбавок за работу в образовательной организации, структурных подразделениях образовательной организации, находящихся в сельских населенных пунктах, размеры доплат и надбавок за наличие нагрудных знаков, ученой степени, почетного звания рассчитываются только исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику образовательной организации по должности, занимаемой в соответствии с трудовым договором.

4.19. Размер выплат стимулирующего характера отменяется или снижается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины, совершении финансовых нарушений, а также в связи с выявленными в результате проведенной проверки финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательной организации органами внешнего и внутреннего финансового контроля, иными надзорными и контролирующими органами фактов нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств. Снижение выплат стимулирующего характера производится в соответствии с перечнем оснований и размеров снижения выплат стимулирующего характера, указанным в приведенной ниже таблице:

№ п/п	Перечень оснований	Размер снижения выплат стимулирующего характера в процентном отношении к должностному окладу	Период, в течение которого производится снижение
1	Наличие дисциплинарного взыскания при несоблюдении исполнения должностных обязанностей требованиям Конституции Российской Федерации, Федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, требований законов и иных нормативных правовых актов Ульяновской области, Устава муниципального образования «Старомайнский район» и иных муниципальных правовых актов.	10%	В текущем месяце.
2	Наличие письменных жалоб на качество оказания муниципальных услуг, поступивших от граждан и признанных обоснованными в установленном порядке.	10%	В текущем месяце.
3	<p>Нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств, допущенное при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации, выявленное в результате проведенной проверки финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации органами внешнего и внутреннего финансового контроля, иными надзорными и контролирующими органами:</p> <p>1) до 5 000 рублей включительно выявленных сумм;</p> <p>2) от 5001 до 10 000 рублей включительно выявленных сумм;</p> <p>3) от 10 001 до 20 000 рублей включительно выявленных сумм;</p> <p>4) от 20 001 до 30 000 рублей включительно выявленных сумм;</p> <p>5) от 30 001 до 40 000 рублей включительно выявленных сумм;</p> <p>6) от 40 001 до 50 000 рублей включительно выявленных сумм;</p> <p>7) от 50 001 до 60 000 рублей включительно выявленных сумм;</p> <p>8) от 60 001 до 70 000 рублей включительно выявленных сумм;</p> <p>9) от 70 001 до 80 000 рублей включительно выявленных сумм;</p> <p>10) от 80 001 до 90 000 рублей включительно выявленных сумм;</p> <p>11) свыше 90 001 рубля выявленных сумм.</p>	<p>5%</p> <p>10%</p> <p>20%</p> <p>30%</p> <p>40%</p> <p>50%</p> <p>60%</p> <p>70%</p> <p>80%</p> <p>90%</p> <p>100%</p>	На срок действия установления стимулирующих выплат, с момента обнаружения нарушения.

4	Ненадлежащее исполнение и (или) неисполнение заданий, поручений в установленный срок, нарушение исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление и (или) предоставление недостоверной, неточной информации, отчетов).	10%	В текущем месяце.
5	Нецелевое использование имущества, закрепленного на праве оперативного управления.	10%	В текущем месяце.
6	Совершение обучающимися преступлений и вынесение судом обвинительных приговоров в отношении обучающихся.	10%	В текущем месяце.
7	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе режима служебного (рабочего) времени и времени отдыха.	10%	В текущем месяце.
8	Однократное грубое нарушение должностных обязанностей в том числе: 1) прогул (отсутствие на служебном месте без уважительной причины более 4-х часов подряд в течение служебного дня); 2) появление на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.	50% 50%	В текущем месяце.

За период, в котором выявлено нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств, образовательной организации, главному бухгалтеру образовательной организации и заместителю руководителя образовательной организации, к полномочиям которого относится расходование бюджетных средств, премиальные выплаты по итогам работы за определенный период не устанавливаются.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

5.1. Оплата труда педагогических работников образовательной организации определяется с учётом:

- 1) установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- 2) объёмов учебной (педагогической) работы;
- 3) порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 4) особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

5.2. Оплата труда педагогических работников (преподавателей и учителей) осуществляется на основании тарификационных списков, ежегодно утверждаемых на начало учебного года по форме, установленной уполномоченным исполнительным органом государственной власти Ульяновской области в сфере образования.

В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

5.3. Руководителям образовательной организации, их заместителям, руководителям структурных подразделений и другим работникам образовательной организации устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

5.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательной организации устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы.

5.5. Нормируемая часть педагогической работы определяется в астрономических часах и включает в себя проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо нормативным актом образовательной организации с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утверждённых в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Выполнение другой части педагогической работы работниками образовательной организации, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, регулируется их должностными обязанностями, графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связано с:

1) участием в работе педагогических, методических советов, проведении родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

2) организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или законным представителям, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

3) временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

4) дежурствами в образовательной организации в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися (воспитанниками), обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, во время перерывов между занятиями, устанавливаемых обучающимся (воспитанникам) для отдыха различной степени активности, приёма ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательной организации учитываются режим работы образовательной организации, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий либо другие особенности работы, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. 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 их последнего учебного занятия;

5) выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

5.6. Продолжительность рабочего времени помощников воспитателей и младших воспитателей образовательной организации для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, с поражением центральной нервной системы и нарушением психики, женщин, работающих в образовательной организации, расположенных в сельской местности, специалистов (по дефектологии, психологии, логопедии и др.) психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий составляет 36 часов в неделю.

5.7. Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

Педагогическим работникам, в том числе ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учётом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до ухода работников в отпуск в целях определения объёма учебной нагрузки на новый учебный год, классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняются, как правило, её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объём учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачивается должностной оклад, ставка заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

На педагогических работников образовательной организации, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, могут возлагаться обязанности по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесёнными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе. В данном случае учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске (по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет либо в ином отпуске), учебная нагрузка устанавливается при её распределении на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на соответствующий период.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим её помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательной организации, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учётом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме не менее чем на 1 должностной оклад.

Учебная нагрузка педагогических работников образовательной организации дополнительного образования детей устанавливается в порядке, предусмотренном настоящей частью.

5.8. Должностные оклады руководителей физического воспитания, преподавателей-организаторов (преподавателей-организаторов основ безопасности жизнедеятельности) устанавливаются с учётом ведения ими в основное рабочее время преподавательской (педагогической) работы в объёме 360 часов в год (9 часов в неделю).

Преподавательская работа указанных работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательной организации без занятия штатной должности в той же образовательной организации оплачивается дополнительно в порядке, предусмотренном по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы сверх установленных норм допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.9. Руководящие работники образовательной организации, а также педагогические работники (социальные педагоги, старшие вожатые, воспитатели и т. д.), не имеющие учебной (педагогической) нагрузки по своей основной работе, могут вести преподавательскую работу или занятия в объединениях (кружках, секциях, клубах и других) в той же образовательной организации, но не более 9 часов в неделю, если они по основной работе получают полный размер должностного оклада.

При отсутствии педагогических работников по соответствующим предметам они могут вести преподавательскую работу не более 12 часов в неделю. В случае, когда указанные работники получают по основной работе 0,5 размера должностного оклада, ставки заработной платы, им разрешается вести преподавательскую работу не более 3 часов в день (18 часов в неделю).

Выполнение преподавательской работы руководителями образовательной организации осуществляется по согласованию с Управлением образования муниципального образования «Старомайнский район».

Оплата труда привлечённых специалистов осуществляется на условиях почасовой оплаты труда.

VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

6.1. Заработная плата руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата руководителя образовательной организации устанавливается при заключении с ними трудового договора лицами, уполномоченными заключать трудовые договоры с руководителем соответствующей образовательной организации.

Заработная плата заместителей руководителей и главного бухгалтера образовательной организации устанавливается руководителем образовательной организации.

6.2. Предельный размер уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учёта заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), кратный:

- для руководителей от 1 до 3;
- для заместителей руководителя от 1 до 2,5;
- для главных бухгалтеров от 1 до 2,5.

Конкретный размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников (без учёта заработной платы руководителя,

его заместителей, главного бухгалтера) определяется органом местного самоуправления муниципального образования «Старомайнский район», осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в размере, не превышающем размера, который установлен настоящей частью.

Порядок и критерии определения величины должностного оклада руководителя образовательной организации, а также конкретная величина кратности соотношения размера средней заработной платы руководителя образовательной организации и размера средней заработной платы работников организации устанавливаются нормативным актом Управления образования муниципального образования «Старомайнский район»;

Без учёта предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, указанного в абзацах втором-четвёртом настоящего пункта, могут быть установлены условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера образовательной организации, включенной в перечни, утверждённые Администрацией муниципального образования «Старомайнский район».

6.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации.

6.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителю образовательной организации, его заместителю и главному бухгалтеру в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренными настоящим Положением.

6.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются с учётом результатов деятельности образовательной организации, объёма, сложности работы, выполняемой руководителем, в соответствии с положением о материальном стимулировании руководителя образовательной организации, разработанным и утверждённым учредителем образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главному бухгалтеру образовательной организации осуществляются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников образовательной организации.

6.6. Все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются учредителем образовательной организации.

6.7. Ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров руководителям образовательной организации, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

VII.. ИНЫЕ ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютной величине.

Во всех случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта других выплат.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

7.2. Работникам образовательной организации, занимающим штатные должности по совместительству (внешнее совместительство), все виды выплат компенсационного и

стимулирующего характера назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

7.3. При выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

7.4. В целях повышения эффективности работы, рационального использования рабочего времени, заинтересованности педагогических работников образовательной организации может применяться почасовая форма оплаты труда:

1) за часы учебных занятий, выполненных при замещении временно отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшемся не свыше двух месяцев;

2) за часы педагогической работы с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении, сверх объёма, установленного при тарификации;

3) за педагогическую работу работников предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

4) за часы преподавательской работы в объёме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

5) за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объёма учебной нагрузки преподавателями профессиональных образовательной организации.

Стоимость часа в целях почасовой оплаты труда определяется делением оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется умножением нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и делением полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

7.5. Руководители образовательной организации для проведения учебных занятий с обучающимися имеют право привлекать высококвалифицированных специалистов, если это целесообразно и не ущемляет интересов работников, для которых данная образовательная организация является основным местом работы.

Оплата труда привлечённых специалистов осуществляется в пределах имеющихся средств и в порядке, установленном законодательством.

7.6. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании документов об образовании и (или) квалификации независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Требования к уровню образования и порядок его определения устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.7. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтверждённый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, подписанных

руководителями соответствующих образовательной организации и скреплённых печатью. Справки выдаются на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). В справке указываются наименование образовательной организации, должность и время работы в этой должности, дата выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка.

Установление стажа педагогической работы при определении должностного оклада, ставки заработной платы педагогическим работникам регламентируется нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.8. Работникам образовательной организации в пределах средств на оплату труда может быть оказана материальная помощь в связи с тяжёлым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения, при вступлении в брак, рождении (усыновлении) ребёнка, в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников в размерах, определённых коллективным договором, нормативным актом образовательной организации, не более пяти тысяч рублей в календарном году.

Материальная помощь предоставляется в соответствии с положением о материальном стимулировании работников, приказом руководителя образовательной организации на основании письменного заявления работника образовательной организации и документов, подтверждающих наступление вышеназванных обстоятельств.

7.9. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам образовательной организации, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со статьёй 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

При отработке работниками образовательной организации месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству доведение месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда осуществляется пропорционально отработанному времени.

VIII. ФОРМИРОВАНИЕ И СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется на календарный год исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования «Старомайнский район», предусмотренных на оплату труда работников казённых образовательной организации, размеров субсидий, предоставленных бюджетным образовательным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объёмов средств муниципальных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат образовательной организации на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.2. Фонд оплаты труда работников образовательной организации состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

Из средств базового фонда производится выплата окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации, а также предоставляются выплаты компенсационного характера. Из средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

При формировании фонда оплаты труда работников образовательной организации предусматриваются средства на установление премии по итогам работы педагогическим работникам общеобразовательной организации в размере не менее 10 процентов фонда

оплаты труда этой категории работников, административно-управленческому персоналу общеобразовательной организации в размере не менее 22 процентов фонда оплаты труда этой категории работников, педагогическим работникам организаций дополнительного образования в размере не менее 9 процентов фонда оплаты труда этой категории работников.

8.3. Руководитель образовательной организации самостоятельно разрабатывает и утверждает структуру и штатное расписание образовательной организации в пределах выделенного фонда оплаты труда. Численный состав работников образовательной организации должен быть достаточен для гарантированного выполнения установленных образовательной организации функций, задач и объема работы.

Руководитель образовательной организации имеет право устанавливать низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда.

8.4. В случае оптимизации структуры и численности работников образовательной организации лимиты бюджетных обязательств на оплату труда не уменьшаются. Экономия фонда оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и численности работников образовательной организации может быть использована на стимулирующие выплаты.

8.5. Средства на оплату труда, формируемые за счёт средств областного бюджета Ульяновской области, могут направляться образовательной организации на выплаты стимулирующего характера. При этом объём средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере не более 75 процентов фонда оплаты труда работников образовательной организации.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников муниципальной
бюджетной общеобразовательной
организации Старомайнская средняя школа
№ 2 муниципального образования
«Старомайнский район» Ульяновской
области

**Размеры
базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной
платы по должностям работников муниципальной бюджетной общеобразовательной
организации Старомайнская средняя школа № 2 муниципального образования
«Старомайнский район» Ульяновской области**

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников образовательной организации устанавливаются по профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

1. По должностям, отнесённым к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

1.1. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы: 4538 рублей - для общеобразовательной организации;

1.2. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы: 5506 рублей - для общеобразовательной организации;

**Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе
«Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты К
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя, секретарь учебной части, вожатый. К - 0,00

**Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе
«Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты К
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель, дежурный по режиму. К - 0,22
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму. К - 0,24

2. По должностям, отнесённым к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы: - 8 007,00 рублей - для общеобразовательной организации;

**Должности,
отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты (К)
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый. К - 0,00
2 квалификационный уровень	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, инструктор-методист. К - 0,03
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель, мастер производственного обучения, методист, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования. К - 0,05
4 квалификационный уровень	Преподаватель, старший воспитатель, учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, тьютор. К - 0,06

3. По должностям, отнесённым к профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

3.1. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы: 8729 рублей - для общеобразовательной организации;

3.2. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы: 9578 рублей - для общеобразовательной организации;

Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей структурных подразделений»

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты К
1	2
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей. К - 0,00
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей. К - 0,07

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда муниципальной бюджетной
общеобразовательной организации
Старомайнская средняя школа № 2
муниципального образования
«Старомайнский район» Ульяновской
области

**Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников
муниципальной бюджетной общеобразовательной организации Старомайнская
средняя школа № 2 муниципального образования «Старомайнский район»
Ульяновской области по общеотраслевым профессиям
рабочих и должностям служащих**

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1. По профессиям рабочих, отнесённым к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих первого уровня, базовый оклад – 4 612,00 рублей.

**Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент К
1 квалификационный уровень	Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС - К - 0,00 2 разряд ЕТКС - К - 0,07 3 разряд ЕТКС - К - 0,14
2 квалификационный уровень (профессии рабочих, отнесённые к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене))	Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами ЕТКС по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС - К = 0,05 2 разряд ЕТКС - К - 0,12 3 разряд ЕТКС - К - 0,19

2. По профессиям рабочих, отнесённым к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, базовый оклад – 5 454,00 рубля.

**Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент К
1 квалификационный уровень	К - 0,00
2 квалификационный уровень	К - 0,10
3 квалификационный уровень	К - 0,20
4 квалификационный уровень	К - 0,40

3. По должностям служащих, отнесённым к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих первого уровня, базовый должностной оклад – 4 900,00 рубля.

**Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент К
1 квалификационный уровень	К - 0,00
2 квалификационный уровень	К - 0,05

4. По должностям служащих, отнесённым к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих второго уровня, базовый должностной оклад – 5 100,00 рублей.

**Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент К
1 квалификационный уровень	К - 0,00
2 квалификационный уровень	К - 0,10
3 квалификационный уровень	К - 0,50
4 квалификационный уровень	К - 0,55
5 квалификационный уровень	К - 0,65

5. По должностям служащих, отнесённым к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих третьего уровня, базовый должностной оклад – 5 800,00 рублей.

**Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент К
1 квалификационный уровень	К - 0,00
2 квалификационный уровень	К - 0,10
3 квалификационный уровень	К - 0,15
4 квалификационный уровень	К - 0,25

5 квалификационный уровень	К - 0,30
----------------------------	----------

6. По должностям служащих, отнесённым к **профессиональной квалификационной группе** общепромышленных должностей служащих четвертого уровня, базовый должностной оклад
– 7 921,00 рубль.

Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент К
1 квалификационный уровень	К - 0,00
2 квалификационный уровень	К - 0,30
3 квалификационный уровень	К - 0,45

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников
муниципальной бюджетной
общеобразовательной организации
Старомайнская средняя школа № 2
муниципального образования
«Старомайнский район» Ульяновской
области

**Перечень должностей работников муниципальной бюджетной
общеобразовательной организации Старомайнская средняя школа № 2
муниципального образования «Старомайнский район» Ульяновской области,
расположенных в сельской местности, для которых устанавливается надбавка
в размере 20 процентов**

1. Директор, начальник, заведующий образовательной организации.
2. Начальник учебно-методического, планового и других основных отделов.
3. Управляющий учебным хозяйством.
4. Заведующий отделом, лабораторией, учебной частью.
5. Заместитель директора, начальника, заведующего образовательной организации.
6. Заместитель управляющего учебным хозяйством.
7. Дежурный по режиму.
8. Другие руководящие работники, предусмотренные квалификационными справочниками.
9. Главный бухгалтер, его заместитель, руководитель группы.
10. Педагогические работники.
11. Концертмейстер.
12. Акомпаниатор.
13. Организатор внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми.
14. Инженерно-педагогические работники (старший мастер, мастер производственного обучения).
15. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.
16. Инструктор физического воспитания.
17. Тренер-преподаватель.
18. Инспектор.
19. Методист.
20. Психолог.
21. Социолог, социальный педагог.
22. Переводчик.
23. Старший лаборант.
24. Лаборант, имеющий среднее профессиональное образование.
25. Инструктор по труду, непосредственно участвующий в учебно-воспитательном процессе.
26. Бухгалтер.
27. Экономист.
28. Художник.
29. Инженер.
30. Механик.

31. Техник.
 32. Мастер.
 33. Агроном.
 34. Зоотехник.
 35. Библиотекарь.
 36. Врач.
 37. Медицинская сестра.
-

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников
муниципальной бюджетной
общеобразовательной организации
Старомайнская средняя школа № 2
муниципального образования
«Старомайнский район» Ульяновской
области

**Порядок назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы,
выслугу лет работникам муниципальной бюджетной общеобразовательной
организации Старомайнская средняя школа № 2 муниципального образования
«Старомайнский район» Ульяновской области**

1. Исчисление стажа работы, дающего право на назначение надбавки

В общий трудовой стаж, дающий право на назначение надбавки к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - надбавка), включаются:

- 1) время работы на соответствующих должностях (как по месту основной работы, так и по совместительству);
- 2) время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет (для женщин, состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией);
- 3) время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности;
- 4) служба в Вооруженных Силах Российской Федерации, если ей непосредственно предшествовала работа в образовательной организации и если сразу после увольнения из Вооруженных Сил Российской Федерации последовала работа в образовательной организации, при условии, что перерыв между увольнением со службы и поступлением на работу в образовательную организацию не превысил трёх месяцев.

Стаж непрерывной работы у медицинских работников сохраняется при условии, что перерыв в работе на должностях медицинских работников не превышает двух месяцев.

2. Назначение и начисление надбавки

- 1) Надбавка устанавливается в следующих размерах: для педагогических работников по должностям:

Наименование должности	Процент от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за стаж педагогической работы			
	от 1 до 2 лет	от 2 до 5 лет	от 5 до 10 лет	свыше 10 лет
Концертмейстер, социальный педагог, педагог	3	7	13	17

дополнительного образования, педагог-организатор, тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь				
Учитель, преподаватель, воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель	-	5	12	17
Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	3	11	15	17
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед	-	5	11	17
Методист, инструктор-методист, старший инструктор-методист	-	-	6	12
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности. руководитель физического воспитания, мастер производственного обучения, старший педагог дополнительного образования	5	10	15	15
Диспетчер образовательной организации (при наличии среднего профессионального образования и стажа работы по должности)	-	6	6	6
Младший воспитатель (при наличии среднего (общего) образования и стажа работы по должности)	-	6	13	13
Дежурный по режиму (стаж работы по должности)	-	20	20	20
Секретарь учебной части	-	28	28	28
Вожатый	-	22	22	22

2) для медицинских работников - 10 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года работы и 10 процентов оклада (должностного оклада) за последующие два года, но не выше 20 процентов оклада (должностного оклада);

3) для работников библиотек:

а) при стаже работы от 2 до 5 лет - 5 процентов оклада (должностного оклада);

б) при стаже работы от 5 до 8 лет - 8 процентов оклада (должностного оклада);

в) при стаже работы от 8 до 10 лет - 11 процентов оклада (должностного оклада);

г) при стаже работы свыше 10 лет - 15 процентов оклада (должностного оклада).

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на назначение надбавки

3.1. Стаж работы и размер надбавки определяются комиссией по установлению стажа работы, дающего право на назначение надбавки, состав которой утверждается приказом руководителя образовательной организации.

3.2. Основным документом для установления стажа работы, дающего право на назначение надбавки, является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтверждённый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказы, послужные и тарификационные списки, личные карточки учёта работников, табельные книги, архивные описи и другие).

В справках должны быть указаны наименование организации, дата выдачи справки, данные о занимаемой должности и времени работы в этой должности, а также сведения, на основании которых выдана справка.

3.3. Надбавка назначается приказом руководителя образовательной организации, с которым работник образовательной организации должен ознакомиться под роспись.


Выплата надбавки производится со дня возникновения права на её назначение или изменение её размера. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки возлагается на кадровую службу образовательной организации.

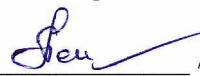
Представитель Работников:

Представитель Работодателя:

Председатель первичной профсоюзной организации

Директор МБОУ Старомайнская СШ № 2

 / С.А. Морозова /
подпись / расшифровка подписи

 / Т.Н. Половинкина /
подпись / расшифровка подписи

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

ПОЛОЖЕНИЕ

О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОЙ БЮДЖЕТНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СТАРОМАЙНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 2 МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СТАРОМАЙНСКИЙ РАЙОН» УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципальной бюджетной общеобразовательной организации Старомайнская средняя школа № 2 муниципального образования «Старомайнский район» Ульяновской области (далее - образовательная организация) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательной организации муниципального образования «Старомайнский район», утверждённым постановлением Администрации муниципального образования «Старомайнский район» от 31.12.2013 № 921 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательной организации муниципального образования «Старомайнский район».

Порядок определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации.

1.2. Объём средств, направляемых на стимулирующую часть фонда оплаты труда образовательной организации, составляет не менее 10 процентов от общего фонда оплаты труда работников образовательной организации.

II. ФОРМИРОВАНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Объём стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации определяется исходя из размера стимулирующей доли фонда оплаты труда работников образовательной организации, указанной в разделе 1 настоящего Порядка, к объёму фонда оплаты труда работников образовательной организации за соответствующий финансовый год.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников образовательной организации (ФОТст) определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТуч} \times \text{Дсту} + \text{ФОТоп} \times \text{Дстп}, \text{ где:}$$

- ФОТуч - фонд оплаты труда педагогических работников и административно-управленческого персонала на соответствующий финансовый год;

- Дсту - стимулирующая доля фонда оплаты труда педагогических работников и административно-управленческого персонала (не менее 12%);

- ФОТоп - фонд оплаты труда прочих работников образовательной организации на соответствующий финансовый год;

- Дстп - стимулирующая доля фонда оплаты труда прочих работников образовательной организации (не менее 10%).

За счёт стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательной организации обеспечивается система следующих стимулирующих выплат:

- надбавка за типы и виды образовательных организаций;

- надбавка за классность;

- доплата за наличие учёной степени, почётного звания;

- надбавка за напряжённость, интенсивность труда;

- персональные надбавки;

- надбавки за качественные показатели;

- премиальные выплаты (поощрительные выплаты по результатам труда).

2.3. Соотношение расходов между выплатами определяется образовательной организацией исходя из объёма средств, направляемых на фонд заработной платы.

2.4. Установление надбавок за типы и виды образовательных организаций, классность, наличие учёной степени, почётного звания осуществляется образовательной организацией.

2.5. Стимулирующая надбавка за напряжённость и интенсивность труда устанавливается в размере до 120 процентов, в том числе:

- за результативность финансово-хозяйственной деятельности, высокое профессиональное мастерство, применение передовых приёмов и методов труда в размере до 60 процентов должностного оклада;

- за обеспечение высококачественного учебно-воспитательного процесса в размере до 60 процентов должностного оклада.

2.6. Персональная надбавка может устанавливаться работнику образовательной организации с учётом его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Надбавки за качественные показатели выполняемых работ устанавливаются работникам образовательных организаций по результатам труда за определённый период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение плановых показателей деятельности образовательных организаций.

Надбавки за классность, за напряжённость, интенсивность труда, за качественные показатели, а также персональные надбавки и доплата за наличие ученой степени, почётного звания устанавливаются в пределах экономии фонда оплаты труда образовательной организации, на срок не более 1 года.

2.7. Размер выплат стимулирующего характера отменяется или снижается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины, совершении финансовых нарушений, а также в связи с выявленными в результате проведенной проверки финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательной организации органами внешнего и внутреннего финансового контроля, иными надзорными и контролирующими органами фактов нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств. Снижение выплат стимулирующего характера производится в соответствии с перечнем оснований и размеров снижения выплат стимулирующего характера, указанным в приведенной ниже таблице:

№ п/п	Перечень оснований	Размер снижения выплат стимулирующего характера в процентном отношении к должностному окладу	Период, в течение которого производится снижение
1	Наличие дисциплинарного взыскания при несоблюдении исполнения должностных обязанностей требованиям Конституции Российской Федерации, Федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, требований законов и иных нормативных правовых актов Ульяновской области, Устава муниципального образования «Старомайнский район» и иных муниципальных правовых актов.	10%	В текущем месяце.
2	Наличие письменных жалоб на качество оказания муниципальных услуг, поступивших от граждан и признанных обоснованными в установленном порядке.	10%	В текущем месяце.
3	Нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств, допущенное при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации, выявленное в результате проведенной проверки финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации органами внешнего и внутреннего финансового контроля, иными надзорными и контролирующими органами.		На срок действия установления стимулирующих выплат, с момента обнаружения нарушения.

	1) до 5 000 рублей включительно выявленных сумм; 2) от 5 001 до 10 000 рублей включительно выявленных сумм; 3) от 10 001 до 20 000 рублей включительно выявленных сумм; 4) от 20 001 до 30 000 рублей включительно выявленных сумм; 5) от 30 001 до 40 000 рублей включительно выявленных сумм; 6) от 40 001 до 50 000 рублей включительно выявленных сумм; 7) от 50 001 до 60 000 рублей включительно выявленных сумм; 8) от 60 001 до 70 000 рублей включительно выявленных сумм; 9) от 70 001 до 80 000 рублей включительно выявленных сумм; 10) от 80 001 до 90 000 рублей включительно выявленных сумм; 11) свыше 90 001 рубля выявленных сумм.	5% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%	
4	Ненадлежащее исполнение и (или) неисполнение заданий, поручений в установленный срок, нарушение исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление и (или) предоставление недостоверной, неточной информации, отчетов).	10%	В текущем месяце.
5	Нецелевое использование имущества, закрепленного на праве оперативного управления.	10%	В текущем месяце.
6	Совершение обучающимися преступлений и вынесение судом обвинительных приговоров в отношении обучающихся.	10%	В текущем месяце.
7	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе режима служебного (рабочего) времени и времени отдыха.	10%	В текущем месяце.
8	Однократное грубое нарушение должностных обязанностей в том числе: 1) прогул (отсутствие на служебном месте без уважительной причины более 4-х часов подряд в течение служебного дня); 2) появление на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.	50% 50%	В текущем месяце.»;

2.8. Решение на установление, отмену или уменьшение, в соответствии с частью 2.7. настоящего Порядка выплат стимулирующего характера руководителю образовательной организации принимается Управлением образования муниципального образования «Старомайнский район», работникам образовательной организации - руководителем образовательной организации, по согласованию с органом самоуправления образовательной организации, в состав которого входит представитель профсоюзной организации (или иного органа, представляющего интересы всех или большинства работников организации).

Размеры выплат устанавливаются в соответствии с Положением об от-раслевой системе оплаты труда работников муниципальных образова-тельных организаций муниципального образования «Старомайнский район» от 31.12.2013 № 921 «Об утверждении

Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Старомайнский район».

III. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗМЕРА ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ (ПООЩРИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ТРУДА) ИЗ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Премияльные выплаты (поощрительные выплаты по результатам труда) (далее по тексту - премияльные выплаты) выплачиваются всем работникам образовательной организации, в том числе совместителям.

Премияльные выплаты руководителю образовательной организации утверждаются Управлением образования муниципального образования «Старомайнский район».

Премияльные выплаты выплачиваются на основании оценки результативности и эффективности деятельности работников образовательных организаций.

3.2. Оценка результативности и эффективности деятельности работников образовательных организаций осуществляется на основании утверждённого постановлением Администрации муниципального образования «Старомайнский район» перечня критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Старомайнский район» для распределения поощрительных выплат по результатам труда (приложение 1 к настоящему Порядку), в том числе и руководителя, в соответствии с типом образовательных организаций и должностей.

Перечень критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Старомайнский район» для распределения поощрительных выплат по результатам труда утверждается с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании образовательной организации. По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности работы работников.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Оценка выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников муниципальных образовательных организаций (включая руководителя) (далее по тексту - оценка выполнения критериев и показателей) осуществляется рабочей комиссией образовательной организации, созданной для этих целей, с участием органа самоуправления образовательной организации, в состав которого в обязательном порядке включаются представители профсоюзной организации (или иного органа, представляющего интересы всех или большинства работников организации).

Оценка выполнения критериев и показателей осуществляется два раза в год: в августе - по итогам второго полугодия предыдущего учебного года, в январе - по итогам первого полугодия текущего учебного года.

3.3. Каждый работник образовательной организации представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников образовательных организаций за соответствующий период.

За период работы с января по август аналитическая справка представляется к 5 сентября, за период работы с сентября по декабрь аналитическая справка предоставляется к 15 января. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утверждённых критериев и показателей.

После рассмотрения рабочей комиссией результаты оценки оформляются оценочными листами оценки выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы (приложение 2 к настоящему Порядку) на осуществление премиальных выплат (поощрительных выплат по результатам труда) (включая руководителя) (далее по тексту - оценочные листы) по каждому работнику в одном экземпляре и в течение двух дней предоставляются каждому работнику для письменного ознакомления. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист на осуществление премиальных выплат (поощрительных выплат по результатам труда) (далее по тексту - сводный оценочный лист) (приложение 3 к настоящему Порядку).

3.4. В сводном оценочном листе отражается суммарное количество баллов, набранное каждым работником образовательной организации, включая руководителя.

Путём суммирования баллов, набранных каждым работником (включая руководителя), находится общее количество баллов (Сумм Обі) для определения денежного веса одного балла.

Денежный вес одного балла определяется по формуле:

$Двб = \frac{ФОТ\ ст/п}{Сумм\ Обі}$, где:

Сумм Обі

- Двб - денежный вес одного балла (в рублях);
- ФОТст/п - размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации в текущем полугодии, отводимый на премиальные выплаты (в рублях);

- Сумм Обі - суммарное количество баллов, набранное каждым работником образовательной организации, включая руководителя, по итогам прошедшего полугодия.

Размер премиальной выплаты работнику образовательной организации в соответствующем периоде (Врп) определяется по формуле:

$Врп = Двб \times Обі$, где:

- Врп - размер премиальных выплат;

- Двб - денежный вес одного балла (в рублях);
- Обі - количество баллов, набранное каждым работником образовательной организации, включая руководителя, по итогам прошедшего полугодия.

Премииальные выплаты – составная часть заработной платы, которая перечисляется работникам на карточки, и определяются по формуле:

$V_{мрт} = \frac{V_{рп}}{K}$, где:

K

- $V_{мрт}$ - размер ежемесячной премиальной выплаты;
- $V_{рп}$ - размер премиальных выплат;
- K - количество месяцев в соответствующем периоде.

Определение размеров поощрительных выплат по результатам труда второго полугодия прошедшего учебного года осуществляется до 15 сентября текущего учебного года, по результатам работы первого полугодия текущего учебного года - до 25 января текущего учебного года.

IV. ИНЫЕ ВОПРОСЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (ПООЩРИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ТРУДА)

4.1. Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц» и заверяется подписью руководителя образовательной организации и печатью. Данный журнал находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приёма-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел образовательной организации.

4.2. Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников образовательной организации на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период (приложение 4 к настоящему Порядку).

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя образовательной организации и печатью.

После получения протокола руководитель образовательной организации издает приказ о начислении премиальных выплат за соответствующий период и передаёт его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для начисления

премиальных выплат.

В случае если работник уволился из данной образовательной организации и продолжает работать в другой образовательной организации, ему выдается копия оценочного листа, протокола для начисления премиальных выплат в образовательной организации, в котором были рассмотрены результаты его работы. Премиальные выплаты в этом случае осуществляются за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации, в которой работник продолжил работу.

В случае если работник уволился из данной образовательной организации и прекратил свою трудовую деятельность (например: вышел на пенсию, или не работает), то ему при увольнении начисляется единовременная поощрительная выплата за результаты труда в данной образовательной организации согласно оценочному листу и приказу организации.

При изменении в течение периода, на который установлены размеры премиальных выплат, размера стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации, производится корректировка денежного веса одного балла, и, соответственно, размера премиальных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации. Корректировка денежного веса одного балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а рабочая комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников образовательной организации по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Рабочая комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника образовательной организации и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, рабочая комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания решение рабочей комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

4.3. Для установления премиальных выплат за результаты труда руководителю образовательной организации администрация образовательной организации направляет начальнику Управления образования муниципального образования «Старомайнский район» для рассмотрения письмо об установлении премиальных выплат с приложением копий листа согласования, протокола, аналитической справки и оценочного листа с результатами

оценки выполнения утверждённых критериев и показателей.

Управление образования муниципального образования «Старомайнский район» принимает решение о выплате ежемесячных премиальных выплат за результаты труда руководителю образовательной организации.

Выплата ежемесячных премиальных выплат руководителю осуществляется на основании приказа Управления образования муниципального образования «Старомайнский район».

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению о распределении
стимулирующей части фонда оплаты
труда работников муниципальной
бюджетной общеобразовательной
организации Старомайнская средняя
школа № 2 муниципального образования
«Старомайнский район» Ульяновской
области

ПЕРЕЧЕНЬ

целевых показателей эффективности работы руководителей образовательных организаций
муниципального образования «Старомайнский район»,
реализующих основные общеобразовательные программы общего образования

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Индикаторы	Количество баллов по каждому показателю критериев
1.	Соответствие деятельности образовательной организации законодательству Российской Федерации, Ульяновской области, органов местного самоуправления муниципального образования «Старомайнский район» в области образования.	1.1. Отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации, Ульяновской области, органов местного самоуправления муниципального образования «Старомайнский район».	1.1.1. Отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов (в сфере образования, правоохранительных органов, контрольных органов местного самоуправления).	- 2 балла – при отсутствии; - 1 балл – при наличии 1 предписания; - 0 баллов - при наличии 2 и более.
2.	Кадровое обеспечение образовательной деятельности.	2.1. Оптимальная укомплектованность структурных подразделений образовательной организации кадрами, соответствие квалификации работников организации занимаемым должностям, участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, наличие педагогов, имеющих статус руководителя районного методического объединения (далее – РМО), распространение опыта.	2.1.1. Доля педагогов к предельной численности педагогического состава. 2.1.2. Количество педагогов, прошедших курсы повышения квалификации по предметам, преподающим в образовательной организации. 2.1.3. Количество педагогов, имеющих квалификационную категорию: - высшую; - первую. 2.1.4. Количество победителей и призеров профессионального мастерства среди педагогов: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - всероссийский уровень; - международный уро-	-2 балла – 80 - 100% к максимальной численности; -1 балл – 50 - 20% к предельной численности; -0 баллов – 20 % и ниже. - 0,1 балла за каждого педагога. - 0,5 балла за каждого; - 0,2 балла за каждого. - 0,5 балла; - 1 балл;

			<p>вень.</p> <p>2.1.5. Количество педагогов, имеющих статус руководителя РМО.</p> <p>2.1.6. Выступления педагогов на различных профессиональных форумах, семинарах, конференциях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень; - региональный уровень; - всероссийский уровень. 	<p>- 1,5 балла;</p> <p>- 2 балла.</p> <p>- от 1 до 3 – 1 балл;</p> <p>- от 4 до 6- 1,5 балла;</p> <p>- от 6 и выше - 2 балла.</p> <p>- 0,5 балла;</p> <p>- 1 балл;</p> <p>- 2 балла.</p>
3.	Обеспечение высокого качества обучения и воспитания.	3.1. Показатели успешности государственной итоговой аттестации обучающихся, в том числе в форме Единого государственного экзамена.	3.1.1. Количество выпускников, преодолевших минимальный порог, установленный Рособранзором в текущем периоде.	- 0,01 балла за каждого выпускника.
		3.2. Количество обучающихся победителей и призеров олимпиад и конкурсов, проводимых на муниципальном, региональном, федеральном, международном уровнях.	<p>3.2.1. Количество победителей олимпиад и конкурсов, проводимых на муниципальном уровне.</p> <p>3.2.2. Количество победителей олимпиад и конкурсов, проводимых на региональном уровне.</p> <p>3.2.3. Количество победителей олимпиад и конкурсов, проводимых на федеральном уровне.</p> <p>3.2.4. Количество победителей олимпиад и конкурсов, проводимых на международном уровне.</p> <p>3.2.5. Количество призеров олимпиад и конкурсов, проводимых на муниципальном уровне.</p> <p>3.2.6. Количество призеров олимпиад и конкурсов, проводимых на региональном уровне.</p> <p>3.2.7. Количество призеров олимпиад и конкурсов, проводимых на федеральном уровне.</p> <p>3.2.8. Количество призеров олимпиад и конкурсов, проводимых на международном уровне.</p>	<p>- 0,02 балла за каждого победителя.</p> <p>- 0,03 балла за каждого победителя.</p> <p>- 0,04 балла за каждого победителя.</p> <p>- 0,05 балла за каждого победителя.</p> <p>- 0,01 балла за каждого призера.</p> <p>- 0,02 балла за каждого призера.</p> <p>- 0,03 балла за каждого призера.</p> <p>- 0,04 балла за каждого</p>

				призера.
		3.3. Количество выпускников, поступивших на бюджетные отделения в образовательные организации высшего профессионального образования. 3.4. Количество правонарушений среди обучающихся.	3.3.1. Общая численность выпускников, поступивших в ВУЗы на бюджетные места. 3.4.1. Численность обучающихся к общей численности обучающихся (в%).	- 0,1 балла за каждого выпускника. - от 0% до 3% - 2 балла; - от 3% до 9% - 1 балл; - от 9% и выше – 0 баллов.
		3.5. Реализация компетентностного подхода в образовании: 1) формирование готовности обучающихся к осознанному выбору направления и форм получения профессионального образования; 2) сохранение и укрепление психического и физического здоровья обучающихся. 3.6. Показатели успешности выполнения требований по освоению основных общеобразовательных программ среднего общего образования: 1) показатель учебно-материального обеспечения образовательной деятельности; 2) показатель кадрового обеспечения.	3.5.1. Удельная численность обучающихся 9, 11 класса, выбравших профильные учебные предметы. 3.5.2. Численность обучающихся, не пропускающих учебные занятия по болезни. 3.6.1. Оснащенность образовательного процесса. 3.6.2. Наличие действующей целевой комплексной программы по привлечению молодых специалистов 3.6.3. Наличие действующей целевой комплексной программы «Кадры»	- 100% обучающихся – 2 балла; - от 70 до 99% - 1 балл. - от 80% до 100% - 2 балла; - от 60% до 79% - 1 балл; - до 60% - 0 баллов. - от 80% до 100% - 2 балла; - от 65% до 79% - 1 балл; - до 65% - 0 баллов. - 2 балла. - 1 балл.
4.	Обеспечение доступности качественного образования.	4.1. Создание условий, позволяющих обучающимся осваивать образовательные программы, обеспечивающие им успешное развитие в соответствии с возрастными особенностями, индивидуальными склонностями и предпочтениями: 1) наличие у родителей и обучающихся возможностей для выбора образовательной программы; 2) соответствие квалификации педагогических кадров реализуемым образовательным программам; 3) реализация образова-	4.1.1. Наличие профильного обучения в образовательной организации. 4.1.2. Численность педагогов, имеющих профильное образование и работающих по направлению подготовки. 4.1.3. Количество учебных предметов, изучаемых на углубленном уровне. 4.1.4. Наличие действующей целевой комплексной программы «Одаренные дети».	- 1 профиль – 1 балл; - 2 профиля – 2 балла. - от 80% до 100% - 2 балла; - от 60 до 79% - 1 балл; - ниже 59% - 0 баллов. - от 3 до 5 предметов – 2 балла; - до 3 – 1 балл. - 1 балл. - 1 балл.

		<p>тельных программ по углубленному изучению отдельных предметов;</p> <p>4) организация индивидуальной работы с учащимися (одаренными, имеющими проблемы со здоровьем).</p>	<p>4.1.5. Наличие действующей целевой комплексной программы по здоровьесбережению.</p>	
5.	Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся и организация дополнительного образования.	<p>5.1. Охват обучающихся (в процентах от общего количества):</p> <p>1) занятиями по дополнительным образовательным программам;</p> <p>2) занятиями в спортивных секциях.</p> <p>5.2. Количество образовательных программ дополнительного образования.</p> <p>5.3. Количество спортивных секций.</p> <p>5.4. Финансовая доступность в получении дополнительных образовательных услуг.</p>	<p>5.1.1. Количество обучающихся, занимающихся по дополнительным образовательным программам, разработанным образовательной организацией.</p> <p>5.1.2. Количество обучающихся, занимающихся в спортивных секциях, организованных образовательной организацией.</p> <p>5.2.1. Количество дополнительных образовательных программ, разработанных образовательной организацией.</p> <p>5.4.1. Наличие бесплатных дополнительных образовательных программ, организованных школой.</p>	<p>- 0,02 за каждого обучающегося.</p> <p>- 0,02 за каждого обучающегося.</p> <p>- 0,1 балл за каждую программу.</p> <p>- 0,5 балла за каждую секцию.</p> <p>- 0,1 балл за каждую программу.</p>
6.	Эффективное использование современных образовательных технологий в образовательной деятельности.	<p>6.1. Количество и виды современных педагогических технологий, используемых в образовательных организациях в целом и по ступеням образования.</p> <p>6.2. Доля педагогов, эффективно использующих конкретные педагогические технологии.</p> <p>6.3. Показатель оснащенности образовательной организации компьютерной техникой.</p> <p>6.4. Подключение образовательной организации к сети Интернет и обеспечение доступа к электронным образовательным ресурсам.</p>	<p>6.1.1. Проектные методы обучения.</p> <p>Технология модульного и блочно-модульного обучения.</p> <p>Информационно-коммуникационные технологии.</p> <p>Здоровьесберегающие технологии.</p> <p>Технология развивающего обучения.</p> <p>6.2.1. Доля педагогов к общей численности педагогического состава.</p> <p>6.3.1. Численность обучающихся, приходящихся на один персональный компьютер.</p>	<p>- 0,1 балл.</p> <p>- 0,1 балл.</p> <p>- 0,1 балл.</p> <p>- 0,1 балл.</p> <p>- 0,1 балл.</p> <p>- от 80% до 100% - 2 балла;</p> <p>- от 60 до 79% - 1 балл.</p> <p>- от 3 до 15 – 2 балла;</p> <p>- от 16 до 30 – 1 балл;</p> <p>- от 31 и выше – 0.</p> <p>- 1 балл.</p>
7.	Реализация программы развития образовательной	<p>7.1. Показатель уровня реализации и качества программы развития обра-</p>	<p>7.1.1. Продуктивность реализации программы развития организации, ее</p>	<p>Реализация:</p> <p>- 100% - 2 балла;</p> <p>- от 80 до 99% - 1,5</p>

	организации.	зовательной организации как документа, являющегося организационной основой управления инновационными процессами.	соответствие приоритетным направлениям развития образовательной системы (анализ результата реализации программы развития образовательной организации).	балла; - от 60 до 79% - 1 балл; - ниже 60% - 0 баллов.
8.	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся.	<p>8.1. Применение здоровьесберегающих технологий, направленных на снижение утомляемости обучающихся на уроках: перегрузок от объема домашних заданий.</p> <p>8.2. Соблюдение санитарно-гигиенических норм в процессе проведения занятий.</p> <p>8.3. Обеспечение двигательной нагрузки обучающихся во время длительного пребывания в организации.</p> <p>8.4. Применение мер по предупреждению травматизма обучающихся в ходе проведения занятий и внеклассных мероприятий.</p> <p>8.5. Создание условий для организации медицинского обеспечения.</p> <p>8.6. Создание условий для организации горячего питания.</p> <p>8.7. Создание условий для занятий физической культурой и спортом.</p> <p>8.8. Внедрение учебных курсов, направленных на формирование здорового образа жизни обучающихся.</p>	<p>8.1.1. Удельный вес численности детей, числящихся на диспансерном учете по различным заболеваниям.</p> <p>8.3.1. Организация «динамической паузы» для обучающихся 1 класса, 20 минутных перерывов между учебными занятиями.</p> <p>8.4.1. Наличие действующей программы по предупреждению травматизма учащихся.</p> <p>8.5.1. Наличие действующего медицинского кабинета.</p> <p>8.6.1. Наличие действующего Центра здорового питания, разработанного и утвержденного цикличного меню.</p> <p>8.7.1. Наличие оборудованного спортивного зала и спортивной площадки.</p> <p>8.8.1. Наличие действующих учебных курсов по здоровьесбережению, организованных образовательной организацией.</p>	<p>- от 2% до 5% - 2 балла; - от 5% и выше – 0 баллов.</p> <p>- 1 балл.</p> <p>- 1 балл.</p> <p>- 1 балл.</p> <p>- 2 балла.</p> <p>- 1 балл.</p> <p>- 1 балл.</p> <p>- 1 балл.</p>
9.	Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в образовательном учреждении.	<p>9.1. Соблюдение правил пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда.</p> <p>9.2. Проведение мероприятий и принятие мер по антитеррористической защите образовательной организации.</p>	9.1.1. Отсутствие предписаний надзорных органов (Госпожнадзора, Роспотребнадзора, Гоструда).	<p>- 2 балла.</p> <p>- 1 балл.</p>

		9.3. Подготовка коллектива образовательной организации в области безопасности жизнедеятельности.	9.3.1. Наличие перспективного графика обучения коллектива в области безопасности жизнедеятельности.	- 1 балл.
10.	Создание системы государственно-общественного управления образовательной организацией.	10.1. Сочетание принципов единоначалия и самоуправления.	10.1.1. Наличие органов общественного управления, отражающих интересы обучающихся и их родителей. 10.1.2. Наличие управляющего совета, Совета школы. 10.1.3. Наличие нормативной базы по государственно-общественному управлению в образовательной организации. 10.1.4. Внедрение форм и методов по обеспечению доступности и открытости информации о деятельности образовательной организации, включая выступления в средствах массовой информации, создание сайтов в сети Интернет, проведение социологических опросов, дней открытых дверей и др.	- 1 балл. - 1 балл. - 1 балл. - 2 балла.
11.	Эффективность использования бюджетных и внебюджетных средств.	11.1. Отсутствие задолженности по расчетам с поставщиками товаров, услуг, а также по платежам в бюджетные и внебюджетные фонды. 11.2. Наличие публичных отчетов, обзорных публикаций о различных аспектах деятельности учреждения в средствах массовой информации. 11.3. Использование приборов учёта теплоэнергосносителей.		- 1 балл. - 1 балл. - 1 балл.

ПЕРЕЧЕНЬ

критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования «Старомайнский район» для распределения поощрительных выплат по результатам труда

Наименование должности	№	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент
------------------------	---	----------	------------	---------------------

				цент показате- ля	
Заместитель директора по учебно- воспитатель- ной работе, заместитель директора по воспитатель- ной работе	2.1.	Доступность качественного образования и воспитания	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся, воспитанников по курируемым заместителем директора предметам, направлениям: - на уровне прошлого учебного года; - равен или выше в сравнении с предыдущим учебным годом.	1,0 2,0	
			Позитивная динамика показателя среднегодового балла результатов выпускных экзаменов (по результатам ЕГЭ (единого государственного экзамена) и ГВЭ (государственного выпускного экзамена) – 11 класс; ГИА (государственной итоговой аттестации) и экзамена в традиционной форме – 9 класс): - на уровне прошлого учебного года; - равен или выше в сравнении с предыдущим учебным годом.	1,0 2,0	
			Позитивные результаты внеурочной деятельности по курируемым заместителем направлениям: 1) общее количество проведенных различных конкурсов: - на уровне прошлого учебного года; - выше в сравнении с предыдущим учебным годом.	1,0 2,0	
			Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии: 1) доля педагогов, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие обучающимся выбирать уровень освоения учебной программы, в сравнении с прошлым учебным годом: - на уровне прошлого учебного года; - выше в сравнении с предыдущим учебным годом; 2) доля педагогов, использующих информационно-коммуникационные технологии для моделирования урока (занятий), индивидуализации траекторий обучения учащихся, в сравнении с прошлым учебным годом: - на уровне прошлого учебного года; - выше в сравнении с предыдущим учебным годом; 3) доля классных руководителей, использующих проектные методы в работе с классом, в сравнении с прошлым учебным годом: - на уровне прошлого учебного года; - выше в сравнении с предыдущим учебным годом.	1,0 2,0	
				Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, региональных, федеральных конкурсах, в сравнении с прошлым учебным годом: - на уровне прошлого учебного года; - выше в сравнении с предыдущим учебным годом.	1,0 2,0
				Наличие у заместителя системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.).	1,0
			Результаты реализации программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы: 1) план мониторинга образовательного процесса выполнен: - не менее чем на 70%; - на 100%; 2) план внутри школьного контроля выполнен: - не менее чем на 70%;	1,0 2,0 1,0	

			- на 100%;	2,0
			3) план воспитательной работы выполнен:	
			- не менее чем на 70%;	1,0
			- на 100%.	2,0
	2.2.	Инновационная и методическая деятельность	Наличие нововведений в организации, сопровождаемых заместителем:	
			- нововведения переведены в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя в прошлом учебном году;	2,0
			- педагогическими работниками, курируемыми заместителем, разработаны в течение года учебно-методические пособия (рекомендации), авторские разработки, в том числе для внутреннего пользования.	2,0
			Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с предыдущим учебным годом:	
			- на уровне прошлого учебного года;	1,0
			- выше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0
			Количество открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем педагогами, в сравнении с предыдущим учебным годом:	
			- на уровне прошлого учебного года;	1,0
			- выше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0
			Заместителем разработаны в течение года методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего использования.	2,0
			Заместителем выполнены в течение года авторские публикации.	2,0
			Заместителем предложен проект на нововведение, принятый на реализацию экспертно-аналитическим органом образовательной организации (или иным органом, выполняющим эти функции).	2,0
			Наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителя о различных аспектах деятельности образовательной организации в периодической печати.	2,0
	2.3.	Открытость образовательной организации	Количество общественных органов управления, работу которых курирует заместитель:	
			- один;	0,5
			- два;	1,0
			- три.	1,5
			Наличие положения об ученическом самоуправлении.	0,5
			Доля классных коллективов, в которых действует орган ученического самоуправления, в сравнении с прошлым учебным годом:	
			- на уровне прошлого учебного года;	1,0
			- выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,5
			Количество учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с прошлым учебным годом:	
			- на уровне прошлого учебного года;	1,0
			- выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,5
Учитель	3.1.	Доступность качественного образования и воспитания	Средний балл учащихся по итогам полугодия по всем классам, в которых учитель ведет учебные занятия не менее 2-х лет в сравнении со средним показателем по предмету:	
			- ниже, но выше в сравнении с предыдущим полугодием;	1,0
			- выше или равен;	1,5
			- максимальный.	2,0
			Количество учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия по всем классам, в которых	

			учитель ведет учебные занятия не менее двух лет в сравнении с предыдущим полугодием: - ниже; - академическая задолженность отсутствует.	1,5 2,0
			Количество видов занятий учителя с учащимися во внеурочное время (подготовка к конкурсам, олимпиадам, кружковые занятия, консультации по предмету и др.): - 1; - 2; - более 2.	0,5 1,0 2,0
			Доля учащихся, с которыми учитель занимается дополнительно по подготовке к внутри школьным, межшкольным конкурсам, олимпиадам и другим мероприятиям от общего количества учащихся в классе: - выше в сравнении со средним показателем по всем учителям школы.	1,5
			Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.д.: - муниципальный уровень; - региональный уровень.	1,0 1,5
			Доля учащихся, чьи творческие работы сопровождает учитель, от общего количества учащихся в классе: - выше в сравнении со средним показателем по всем учителям школы.	2,0
			Доля учащихся, с которыми учитель занимается в кружке (секции, клубе), от общего количества учащихся в классе: - выше в сравнении со средним показателем по школе.	1,5
			Общее количество мероприятий (досуговых, спортивных и др.) выше в сравнении со средним показателем по школе.	1,0
			Доля учащихся, активно участвующих в общественной жизни школы, выше в сравнении со средним показателем по школе.	1,0
			Отсутствие травм, полученных учащимися на урочных и внеурочных занятиях.	1,0
			Учитель систематически практикует предоставление учащимся разгрузочных пауз на своих уроках.	1,5
			Отсутствие жалоб от родителей, опекунов и попечителей на работу учителя.	1,0
	3.2.	Методическая и инновационная деятельность	Участие учителя, закрепленное приказом по образовательной организации, в реализации программы развития образовательной организации по конкретному направлению.	1,5
			Участие учителя, закрепленное приказом по образовательной организации, в реализации областных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению.	1,5
			Наличие методических разработок, пользующихся спросом у коллег.	1,5
			Доля учащихся класса, испытывающих эмоциональное благополучие в своем коллективе, в сравнении с показателем по школе: - ниже, но выше в сравнении с предыдущим периодом; - выше или равна.	0,5 1,0
			Приросты в методическом содержании учебного кабинета в течение полугодия.	2,0
			Приросты в материально-техническом оснащении кабинета в течение учебного полугодия.	1,0
			Учитель создает или использует учебно-методические ма-	1,5

		териалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы.		
		Учителем используются информационно-коммуникационные технологии: - для моделирования урока; - для контроля и учета базовых знаний учащихся; - для индивидуальных траекторий обучения учащихся.	0,5 1,0 1,5	
		Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и других мероприятиях: - муниципального уровня; - регионального и (или) всероссийского уровня.	0,5 1,5	
		Учителем подготовлены и проведены открытые уроки (мастер-классы): - на муниципальном уровне; - на региональном и (или) всероссийском уровне.	0,5 1,5	
		Учитель принял участие в профессиональном конкурсе муниципального, регионального и федерального уровня и занял: - третье призовое место; - второе призовое место; - первое призовое место.	1,0 1,5 2,0	
		Учитель имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние три года).	1,0	
		Учителем разработан(ы) проект(ы) на исследования, эксперименты, принятые на реализацию соответствующим органом образования.	2,0	
		Учитель своевременно и качественно ведет соответствующую школьную документацию (журналы, отчеты и др.).	0,5	
Педагог дополнительного образования, старший вожакий, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, инструктор по лечебной физкультуре, руководитель физического воспитания	4.1.	Создание условий, позволяющих учащимся (воспитанникам) реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся (воспитанников); организация активного отдыха обучающихся (воспитанников) в режиме учебного и внеучебного времени	Доля учащихся, охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне; - выше.	1,0 1,5
			Сохранение количества учащихся, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года.	1,0
			Участие учащихся в мероприятиях, направленных на возможность проявления своих достижений (в динамике в сравнении с предыдущим периодом): - на том же уровне; - выше.	1,0 1,5
			Количество учащихся, занявших призовые места (в сравнении с предыдущим периодом): - на том же уровне; - выше.	1,0 1,5
			Доля секций, кружков спортивного направления в общем количестве кружков в сравнении с прошлым периодом: - на том же уровне; - выше.	1,0 1,5
			Доля учащихся, охваченных спортивными секциями в общем количестве учащихся в сравнении с прошлым периодом: - на том же уровне; - выше.	1,0 1,5

		Снижение количества учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия, в сравнении с предыдущим периодом.	1,0
		Наличие в образовательной организации детских организаций, объединений и их участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся.	1,0
		Реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками: - муниципального уровня; - регионального и (или) всероссийского уровня.	0,5 1,0
		Охват обучающихся каникулярным отдыхом в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне; - выше.	0,5 1,0
		Реализация программ, проектов по развитию творческих способностей обучающихся: - муниципального уровня; - регионального и (или) всероссийского уровня.	0,5 1,0
		Охват обучающихся мероприятиями по развитию творческих способностей обучающихся в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне; - выше.	0,5 1,0
		Организация деятельности физкультурного актива в образовательной организации.	1,0
		Реализация программ, проектов, экспериментов по организации физкультурно-оздоровительной работы с детьми.	1,0
		Охват оздоровительными мероприятиями детей с ослабленным здоровьем в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне; - выше.	1,0 1,5
		Охват обучающихся оздоровительными мероприятиями в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне; - выше.	1,0 1,5
		Отсутствие травм на физкультурных занятиях.	2,0
	4.2.	Методическая и инновационная деятельность	
		Участие в реализации программы развития образовательной организации по конкретному направлению.	1,0
		Наличие методических разработок, пользующихся спросом у коллег.	1,5
		Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению.	1,0
		Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и других мероприятиях: - муниципального уровня; - регионального и (или) всероссийского уровня.	0,5 2,0
		Привлечение к участию в работе с обучающимися, представителей общественных организаций, шефов.	1,5
		Разработанные методические рекомендации приняты на реализацию соответствующим органом образования.	1,5

Педагог-психолог, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед	5.1.	Психологический комфорт и безопасность личности обучающихся. Коррекция отклонений в развитии обучающихся	Динамика психолого-медико-педагогических показателей развития ребёнка, нуждающегося в коррекции:	
			- на том же уровне;	0,5
			- выше.	1,0
			Положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом:	
			- на том же уровне;	0,5
			- выше.	1,0
			Снижение количества учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия, в сравнении с предыдущим периодом.	1,0
			Повышение внеучебных достижений учащихся с проблемами в сравнении с прошлым периодом.	1,5
			Снижение доли учащихся, охваченных различными видами контроля (академическая задолженность, девиантное поведение и др.).	1,0
			Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом.	2,0
			Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом.	2,0
			Число учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с предыдущим периодом:	
			- на том же уровне;	0,5
			- выше.	1,0
			Число обследованных обучающихся с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом:	
- на том же уровне;	0,5			
- выше.	2,0			
Число обучающихся, занимающихся в групповых и индивидуальных занятиях по исправлению отклонений, в сравнении с прошлым периодом:				
- на том же уровне;	0,5			
- ниже.	1,0			
Число случаев полного, частичного восстановления функций в сравнении с прошлым периодом:				
-на том же уровне;	0,5			
- выше.	2,0			
Количество проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив, в сравнении с предыдущим периодом:				
- на том же уровне;	0,5			
- выше.	2,0			
Количество случаев оказания помощи в течение года обучающимся в оформлении пенсий, сберегательных вкладов, а также попавшим в экстремальные ситуации в сравнении с предыдущим периодом:				
- на том же уровне;	0,5			
- выше.	1,5			
Ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля.	1,5			
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся на качество работы специалиста.	1,5			

			Количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития учащихся в сравнении с прошлым периодом: - на том же уровне; - выше.	0,5 1,5
			Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом: - на том же уровне; - ниже.	0,5 1,5
	5.2.	Методическая и инновационная деятельность	Участие в реализации программы развития образовательной организации.	1,0
			Участие в реализации областных, федеральных программ, экспериментов.	2,0
			Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и других мероприятиях: - областного уровня; - всероссийского уровня.	0,5 2,0
			Наличие и разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в своей работе.	2,0
			Высокий результат участия специалиста в профессиональных конкурсах различного уровня: - третье место; - второе место; - первое место.	1,0 1,5 2,0
Заведующий библиотекой, библиотекарь, библиотекарь – педагог	6.1.	Высокая читательская активность обучающихся	Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне; - выше.	0,5 1,0
			Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов, в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне; - выше.	0,5 1,5
			Оформление тематических выставок.	1,0
			Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим годом: - на том же уровне; - выше.	0,5 1,5
			Количество новых мероприятий с учащимися, направленных на формирование читательской активности, в сравнении с предыдущим годом: -на том же уровне; -выше.	0,5 1,5
			Проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности.	1,0
			Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с прошлым периодом:	

			- на том же уровне; - выше.	0,5 1,0
			Количество экземпляров учебно-методической и справочной литературы в сравнении с прошлым периодом: - на том же уровне; - выше.	0,5 1,5
			Количество экземпляров художественной литературы в сравнении с прошлым периодом: - на том же уровне; - выше.	0,5 1,5
			Количество электронных учебников в сравнении с прошлым периодом: - на том же уровне; - выше.	0,5 1,5
			Наличие банка данных о недостающей учебной литературы в библиотечном фонде.	1,0
			Количество книговыдач в полугодие в сравнении с прошлым периодом: - на том же уровне; - выше.	0,5 1,0
			Отсутствие жалоб на культуру обслуживания.	1,0
			Проведение выставок, читательских конференций и других мероприятий, количество участников в них (в сравнении с прошлым периодом): - на том же уровне; - выше.	0,5 1,5
			Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда.	1,0
			Снижение количества читателей, имеющих задолженность по возврату литературы, в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне; - ниже.	0,5 1,5
Лаборант, техник по обслуживанию электронно-вычислительной техники и технических средств обучения, техник, программист	7.1.	Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования	Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и других.	2,0
			Ведение сайта образовательной организации, ее своевременное обновление.	2,0
			Отсутствие срыва уроков вследствие неисправности техники и оборудования.	2,0
			Содержание лабораторного оборудования, компьютерной техники, передающих устройств и другой техники в исправном состоянии.	2,0
			Разработка программ решения простых задач для использования в образовательной организации.	2,0
			Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние учебного кабинета.	2,0
			Отсутствие жалоб педагогов на работу лаборанта, техника.	1,0
			Сохранность лабораторного и компьютерного оборудования.	2,0

Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	8.1.	Санитарно-гигиенические условия	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий организации: - отсутствие замечаний со стороны надзорных органов;	1,5
			- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений.	1,5
			Количество пунктов предписаний надзорных органов по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом: - уменьшилось; - замечаний нет.	1,0 3,0
	8.2.	Пожарная и антитеррористическая безопасность	Обеспеченность организации средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их: - наличие действующей автоматической пожарной сигнализации;	1,5
			-наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации;	1,5
			-наличие «тревожной кнопки».	1,5
			Количество пунктов предписаний надзорных органов по пожарной и электробезопасности в сравнении с предыдущим годом: - уменьшилось; - предписаний нет.	1,0 3,0
	8.3.	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности организации (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.).	2,0
			Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	2,0
			Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.	2,0
Количество пунктов предписаний ревизионных комиссий в части ответственности заместителя в сравнении с предыдущим годом: - уменьшилось; - замечаний нет.			1,0 3,0	
Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: - недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены.			2,0	
Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности.			1,0	
Наличие приборов учета теплоэнергоснабжителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоснабжителей.			2,0	
Воспитатель	9.1.	Применение в процессе вос-	Результаты выполнения образовательной программы по дошкольному образованию.	3,0

	питания инновационных педагогических технологий	Использование вариативных форм и методов дошкольного образования педагогами Организации.	3,0
		Участие в инновационных областных и муниципальных программах, ведение экспериментальной работы.	2,0
		Внедрение парциальных программ, инновационных технологий (теория решения изобретательских задач, проектный метод и т.д.).	3,0
		Наличие публикаций в периодических изданиях по распространению педагогического опыта: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - всероссийский уровень.	1,0 2,0 3,0
		Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.: - на уровне общеобразовательной организации; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне.	1,0 2,0 3,0
		Проведение открытых мероприятий: - на уровне общеобразовательной организации; -на муниципальном уровне; -на региональном уровне.	1,0 2,0 3,0
		Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства: - на уровне общеобразовательной организации; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне.	1,0 2,0 3,0 4,0
		Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, спартакиадах и т.п.: - муниципальный уровень; - региональный уровень.	1,0 2,0
		Применение нетрадиционных форм работы с родителями (деловые игры, круглый стол, гостиная, семейные праздники, конкурсы, викторины и т.д.).	2,0
		Организация работы клуба «Молодая семья».	2,0
		Участие в общих мероприятиях общеобразовательной организации (подготовка и участие в проведении праздников, конкурсов и др.).	2,0
		Позитивная динамика результатов коррекционно-развивающей работы, проявляемая в достижениях воспитанников.	3,0
		Творческий подход к созданию предметно - развивающей среды в группе, на площадке.	2,0
		Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	1,0
		Активное участие в общественных мероприятиях общеобразовательной организации, муниципального образования «Старомайнский район» (уборках, субботниках, ремонте и т.п.).	2,0
		Организация работы с одарёнными детьми.	3,0
		Организация работы с семьями «Группы риска».	3,0
		Работа без больничных листов.	2,0
		Интенсивность и напряжённость труда.	2,0

	9.2.	Сложность контингента (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости	Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп с учётом посещаемости.	3,0
			Сложность работы с контингентом воспитанников, имеющих тяжелые отклонения в развитии.	3,0
			Возрастная трудность.	3,0
			Отсутствие травматизма среди воспитанников.	1,0
	9.3.	Обеспечение высокой посещаемости детьми	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	3,0
			Отсутствие или снижение количества пропускаемых детьми дней по прочим причинам.	3,0
			Отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников.	1,0
Помощник воспитателя	10.1	Позитивные результаты деятельности	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение СанПиН.	3,0
			Активное участие в образовательном процессе, в том числе при проведении режимных моментов.	2,0
			Активное участие в плановых мероприятиях общеобразовательной организации (праздниках, утренниках, подготовка помещений к праздникам и т.д.).	2,0
			Качественное проведение мероприятий, приводящих к снижению заболеваемости воспитанников по количеству пропущенных дней на одного ребенка по группе: - высокий; - средний; - низкий.	3,0 2,0 1,0
			Инициативность при замене временно отсутствующих работников общеобразовательной организации.	1,0
			Выполнение плана дето- дней: - 100 – 90%; - 90 – 80%; - 80 – 75%.	3,0 2,0 1,0
			Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории, экономия энергоресурсов.	2,0
			Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций.	2,0
			Активное и качественное участие в оформлении зимних и летних участков, группы и залов.	2,0
			Главный бухгалтер и другие работники бухгалтерии	11.1
Отсутствие замечаний к составленному прогнозу бюджета общеобразовательной организации на очередной учебный год.	2,0			
100 % исполнение утвержденного бюджета общеобразовательной организации по бюджетным и внебюджетным средствам.	1,0			
Отсутствие замечаний по своевременному контролю за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имуществ-	2,0			

			ва общеобразовательной организации.	
			Отсутствие замечаний по своевременному контролю законности, своевременности и правильности оформления документов.	2,0
			Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды.	1,0
			Отсутствие задолженности по налогам и платежам во внебюджетные фонды.	1,0
			Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги.	1,0
			Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей.	2,0
			Наличие актов выверки расчетов с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг.	2,0
			Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по закупкам товарно-материальных ценностей и услуг.	2,0
			По результатам проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности организации нарушения не установлены.	2,0
			Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности.	2,0
			Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии в сравнении с предыдущим периодом: -уменьшилось.	1,5
			Отсутствие жалоб и обращений от работников общеобразовательной организации по вопросам оплаты труда.	3,0
			Отсутствие замечаний по своевременному и качественному представлению отчетной информации.	3,0
			Соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэнергоснабжителей.	2,0
Делопродуц-водитель	12.1	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки.	2,0
			Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой.	2,0
Завхоз	13.1	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, предписаний по обеспечению санитарно-гигиенических условий в организации в соответствии с требованиями СанПиН.	1,0
			Отсутствие замечаний по своевременному и качественному обеспечению продуктами питания и организацией надлежащих условий хранения имущества и продуктов питания.	1,0
			Обеспечение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, создание условий для выполнения правил и норм по охране жизни и здоровья детей.	1,0
			Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное и качественное ведение документации, сдача отчетов).	1,0

Медицинская диетическая сестра	14.1	Организация здорового питания	Отсутствие жалоб со стороны родителей, сотрудников на качество питания.	5,0
			Отсутствие замечаний по своевременному контролю за работой пищеблока и соблюдению санитарно-гигиенических правил.	4,0
			Отсутствие нарушений выявленных при проверке.	3,0
			Отсутствие замечаний по ведению необходимой документации по организации питания детей.	3,0
Уборщик служебных помещений	15.1	Содержание помещений	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	1,0
			Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки.	1,0
Гардеробщик	16.1	Обслуживание обучающихся	Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности одежды.	1,0
			Отсутствие случаев утери одежды, сданной на хранение в гардеробную.	1,0
Дворник	17.1	Высокая организация уборки территории	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории и соблюдение правил пожарной безопасности.	1,0
			Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии.	1,0
Специалист по кадрам	18.1	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки.	2,0
			Отсутствие замечаний по ведению документации по кадровой работе.	2,0
Заместитель директора по дошкольному образованию	19.1	Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий	Качественное и своевременное выполнение плана работы общеобразовательной организации.	1,0
			Высокий уровень организации контроля (мониторинга) образовательного процесса.	2,0
			Результаты выполнения образовательной программы по дошкольному образованию.	3,0
			Использование вариативных форм и методов дошкольного образования.	3,0
			Участие в инновационных областных, муниципальных программах, научно-методической деятельности.	3,0
			Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на российском (или международном) уровне.	1,0 2,0 3,0
			Проведение открытых мероприятий: - на уровне общеобразовательной организации; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне.	1,0 2,0 3,0
			Выступления педагогов на различных профессиональных форумах, семинарах, конференциях: - муниципальный уровень; - региональный (российский, международный) уровень.	2,0 3,0
			Участие работника в конкурсах профессионального мастерства:	

		- на уровне общеобразовательной организации; - муниципальный уровень; - региональный (российский, международный) уровень.	1,0 2,0 3,0
		Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях: - на муниципальном уровне; - на региональном (российском, международном) уровне.	1,0 2,0
		Участие в конференциях, круглых столах, конкурсах профессионального мастерства.	2,0
		Наличие публикаций в периодических изданиях по распространению педагогического опыта: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - всероссийский (международный) уровень.	1,0 2,0 3,0
		Высокий уровень организации аттестации педагогических работников общеобразовательной организации.	2,0
		Применение нетрадиционных форм работы с родителями (деловые игры, круглый стол, гостиная, семейные праздники, конкурсы, викторины, клуб «Молодая семья» и т.д.).	3,0
		Организация работы с одарёнными детьми.	3,0
		Организация работы с семьями «Группы риска».	2,0
		Создание условий для сохранения здоровья работников общеобразовательной организации (отсутствие больничных листов).	2,0
		Интенсивность и напряжённость труда.	3,0
		Разработка проектов и программ по усовершенствованию образовательного процесса.	3,0
19.2	Обеспечение высокой посещаемости детьми	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	3,0
		Отсутствие или снижение количества пропускаемых детьми дней по прочим причинам.	3,0
		Отсутствие травматизма среди воспитанников.	2,0
		Своевременное и достоверное ведение документации и предоставление отчетности.	2,0
19.3	Сложность контингента	Наличие контингента воспитанников, имеющих тяжёлые отклонения в развитии.	3,0
		Наличие контингента воспитанников разных возрастов (отклонение от нормы).	3,0
		Превышение норм плановой наполняемости дошкольных групп (с учётом посещаемости).	3,0
19.4	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников.	3,0
		Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности всеми педагогическими работниками общеобразовательной организации.	3,0
		Содержание территории и помещений общеобразовательной организации в соответствии с требованиями СанПиН.	3,0

Старший воспитатель	20.1	Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий	Качественное и своевременное выполнение плана работы общеобразовательной организации.	1,0
			Высокий уровень организации контроля (мониторинга) образовательного процесса.	1,0
			Качественная организация работы органов, участвующих в управлении общеобразовательной организацией (педагогический совет, родительский комитет и т.д.).	2,0
			Результаты выполнения образовательной программы по дошкольному образованию.	3,0
			Использование вариативных форм и методов дошкольного образования педагогами общеобразовательной организации.	3,0
			Высокий уровень организации аттестации педагогических работников общеобразовательной организации.	2,0
			Организация инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ в дошкольном образовании и воспитании.	3,0
			Участие в конференциях, круглых столах, конкурсах профессионального мастерства.	2,0
			Выступления педагогов на различных профессиональных форумах, семинарах, конференциях.	2,0
			Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства: - на уровне общеобразовательной организации; - муниципальный уровень; - региональный уровень; - всероссийский (международный) уровень.	1,0 2,0 3,0 4,0
			Проведение открытых мероприятий: - на уровне общеобразовательной организации; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне.	1,0 2,0 3,0
			Наличие публикаций в периодических изданиях по распространению педагогического опыта: - муниципальный уровень; - областной уровень; - всероссийский уровень.	1,0 2,0 3,0
			Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.: - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - всероссийском уровне.	1,0 2,0 3,0
			Разработка проектов и программ по совершенствованию образовательного процесса.	3,0
			Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня).	1,0
			Отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников.	1,0
			Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности всеми педагогическими работниками.	2,0

			Применение нетрадиционных форм работы с родителями (деловые игры, круглый стол, гостиная, семейные праздники, конкурсы, викторины, клуб «Молодая семья» и т.д.).	3,0
			Организация работы с одарёнными детьми.	3,0
			Организация работы с семьями «группы риска».	2,0
			Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	1,0
			Активное участие в общественных мероприятиях общеобразовательной организации, муниципального образования «Старомайнский район» (уборках, субботниках, ремонте и т.п.).	2,0
			Создание условий для сохранения здоровья работников общеобразовательной организации (отсутствие больничных листов).	2,0
			Интенсивность и напряжённость труда.	2,0
	20.2	Обеспечение высокой посещаемости детьми	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	1,0
			Отсутствие или снижение количества пропускаемых детьми дней по прочим причинам.	3,0
			Отсутствие травматизма среди воспитанников.	1,0
	20.3	Сложность контингента	Организация работы в разновозрастной группе.	2,0
			Сложность работы с контингентом воспитанников, имеющих отклонения в развитии.	2,0
			Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп с учётом посещаемости.	1,0
Диспетчер образовательной организации	21.1	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие замечаний по составлению расписания занятий (уроков) и осуществление оперативного регулирования организации образовательного процесса и других видов деятельности в общеобразовательной организации.	2,0
			Обеспечение соблюдения санитарных норм и правил при составлении расписания учебных занятий.	2,0
			Отсутствие замечаний по ведению диспетчерского журнала (электронного журнала), представлению отчетов и другой информации о ходе образовательного процесса.	2,0
			Контроль за обеспеченностью классов, групп образовательной организации необходимыми помещениями, учебно-методическими материалами, информационно-техническим оборудованием, а также транспортом.	2,0
			Оперативный контроль за ходом образовательного процесса, обеспечение рационального использования учебных и внеучебных помещений общеобразовательной организации.	2,0

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению о распределении
стимулирующей части фонда оплаты
труда работников муниципальной
бюджетной общеобразовательной
организации Старомайнская средняя
школа № 2 муниципального образования
«Старомайнский район» Ульяновской
области

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы

_____ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период
работы с _____ (указывается период работы)

Наименование критерия	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
Итого по критерию 1			X	X	X
Итого по критерию 2			X	X	X
Итого по критерию 3			X	X	X
Всего по всем критериям			X	X	X

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 г. (подпись) (Ф.И.О. члена комиссии*)

«Ознакомлен» « _____ » _____ 20 г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

* Фамилия, имя, отчество и подпись члена комиссии, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательной организации.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению о распределении
стимулирующей части фонда оплаты
труда работников муниципальной
бюджетной общеобразовательной
организации Старомайнская средняя
школа № 2 муниципального образования
«Старомайнский район» Ульяновской
области

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

на осуществление премиальных выплат

(указывается наименование образовательной организации)
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период
работы с _____
(указывается период работы)

№ п/п	Должность, фамилия, имя, отчество ра- ботника	Сумма баллов по критерию 1		Сумма баллов по критерию 2		Сумма баллов по критерию 3		Общая сумма баллов	
		утвер- ждено	выпол- нено	утвер- ждено	выпол- нено	утвер- ждено	выпол- нено	утвер- ждено	выпол- нено
1.									
2.									
3.									
4.									
5.									
6.									
7.									
8.									
9.									
10.									
	Всего:								

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей
комиссии

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

(Ф.И.О.)

« _____ » _____ 200 ____ г.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению о распределении
стимулирующей части фонда оплаты
труда работников муниципальной
бюджетной общеобразовательной
организации Старомайнская средняя
школа № 2 муниципального образования
«Старомайнский район» Ульяновской
области

ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников _____

(наименование образовательной организации)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ 20__ г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы работников на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ 20__ г., осуществлена работа по оценке деятельности работников за период работы

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей
комиссии

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

(подписи)

(Ф.И.О.)

« _____ » _____ 20__ г.

1.3. Положение вводится с целью определения методов стимулирования работников, учитывающих учет индивидуальных результатов и коллективных достижений сотрудников, способствующих повышению эффективности деятельности школы по реализации уставных целей.

1.4 Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий; для обеспечения социальной защиты и поддержки работников путем выплаты материальной помощи; по стимулированию материальной заинтересованности работников образовательной организации в повышении эффективности и качества трудовой деятельности путем установления надбавок и доплат.

1.5. Премирование работников образовательной организации производится для повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления ими профессионализма, творческой активности и инициативы, для привлечения и закрепления кадров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.6. Настоящее Положение распространяется на заместителей руководителя, педагогических и иных работников образовательной организации, *(включая сотрудников, работающих на условиях совместительства - на усмотрение директора).*

1.7. Расходы, связанные с премиальными выплатами в соответствии с настоящим Положением, производятся в пределах средств, выделяемых в бюджете на оплату труда: за счет установленного учреждению фонда надбавок стимулирующего характера и за счет экономии фонда оплаты труда.

II. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

2.1. В целях материального стимулирования работников в школе применяются следующие виды материального стимулирования:

- выплаты стимулирующего характера (надбавки)
- выплаты компенсационного характера (доплаты)
- материальная помощь

2.2. **Выплаты стимулирующего характера (надбавки)** устанавливаются с целью материальной поддержки работников за:

- высокую результативность работы,
- успешное выполнение наиболее сложных работ,
- высокое качество работы, напряженность,
- повышенную интенсивность труда и другие качественные показатели работы

конкретного сотрудника.

2.3. **Выплаты компенсационного характера (доплаты)** устанавливаются с целью обеспечения социально-экономической защиты работников за:

- дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника,
- временное увеличение объема работ,
- расширение должностных обязанностей работника.

2.4. **Материальная помощь** выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и материальной поддержки в чрезвычайных, сложных ситуациях.

2.5. Оплата труда работников, включая различные виды материального стимулирования, осуществляется за счет общего фонда оплаты труда.

2.6. Размеры различных видов материального стимулирования устанавливает комиссия по материальному стимулированию школы на основании настоящего Положения с учетом мнения профсоюзного комитета и утверждаются директором школы.

III. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

3.1. Комиссия по материальному стимулированию определяет виды и размер материального стимулирования на основании представлений от директора, заместителей директора, самоанализа педагогической деятельности педагогических работников, анализа деятельности руководящего работника. Дополнительные функциональные обязанности, величина надбавки или доплаты, период, на который она установлена, оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

Доплаты и надбавки вводятся приказом директора образовательной организации. Приказ директора доводится до сведения сотрудников в части, их касающейся.

3.2. Доплаты и надбавки устанавливаются на определенный период и выплачиваются ежемесячно или единовременно.

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности, размер доплаты определяется по согласованию сторон и оформляется приказом директора по школе.

3.4. Выплаты стимулирующего характера по результатам деятельности работников образовательной организации формируются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципальной бюджетной общеобразовательной организации Старомайская средняя школа № 2 муниципального образования «Старомайский район» Ульяновской области по результатам балльной оценки эффективной деятельности конкретного работника и не носят гарантированного характера. Денежный эквивалент 1 балла определяется приказом директора школы, в зависимости от общего объема стимулирующих выплат и суммарного количества баллов по учреждению.

3.5. Надбавка к должностному окладу руководителя образовательной организации за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливается приказом Управления образования муниципального образования «Старомайский район» с учетом оценки деятельности учреждения за отчетный период на основании показателей и критериев эффективности деятельности руководителя.

3.6. Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размере приказом директора школы до истечения действия приказа об их установлении на основании документов, аргументирующих отмену или изменение размера доплаты или надбавки, представленных должностными лицами, осуществляющими контроль данного вида работ.

Основаниями для полного или частичного снятия доплат и надбавок могут быть следующие случаи:

- отказ работника от выполнения дополнительных должностных обязанностей на основании личного заявления;
- невыполнение должностных обязанностей;
- несвоевременное или некачественное выполнение работ, за которые установлены доплаты или надбавки;
- нарушение Устава школы;
- нарушение Правил внутреннего распорядка;
- наличия обоснованной жалобы на действия работника;
- при наложении дисциплинарного взыскания;
- за нарушение графиков работ, установленных органами управления образованием и планом работы образовательной организации;
- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании образовательной организации
- работникам имеющим дисциплинарные взыскания

IV. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

4.1. Материальная помощь работникам школы выплачивается в пределах общего фонда оплаты труда с целью социальной поддержки работников школы в следующих случаях;

- 1.1.1. В связи с причинением ущерба стихийным бедствием, пожаром, несчастным случаем;
- 1.1.2. В целях социальной поддержки в конце последнего месяца отчетного периода;
- 1.1.3. В связи со сложным материальным положением;
- 1.1.4. При получении работником травмы, обострении тяжелых и хронических заболеваний;
- 1.1.5. В связи с оплатой дорогостоящего лечения (лекарств) по причине тяжелой и продолжительной болезни;
- 1.1.6. В связи со смертью близких родственников (супруга (супруги), родителей, детей, одиноких родных братьев и сестер);
- 1.1.7. В связи с заключением брака;

1.1.8. В связи с рождением ребенка;

1.1.9. В связи с кражей имущества;

1.1.10. К юбилейным датам;

1.1.11. Неотложная операция работника, ребенка работника нетрудоспособного возраста до 22 лет

1.1.12. По иным обстоятельствам, вызвавшим серьезные материальные затруднения (обучение на платной основе в учебных заведениях, в том числе детей и др.).

4.2. При выплате материальной помощи учитывается стаж работы в учреждении.

4.3. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, а также при несчастных случаях и стихийных бедствиях размер материальной помощи определяется директором школы с учетом предложений заместителей директора и председателей методических объединений.

4.4. Выплата материальной помощи осуществляется в следующем порядке:

1.4.1. При стихийных бедствиях, травмах и др. на основании личного заявления работника и приказа директора школы.

1.4.2. В целях социальной поддержки сотрудников - на основании приказа директора школы.

4.5. В случае смерти работника материальная помощь может быть оказана его родственникам, оплатившим расходы на проведение похорон, на основании их письменных заявлений.

4.6. На выплату премий и оказания материальной помощи направляется часть средств, оставшихся от фонда надбавок и доплат, экономия по заработной плате по итогам отчетного периода и средств.

Прошито, пронумеровано

Скреплено печатью

« 13 » *13.05.2013* / листа /

Директор *МБОУ* Майнская

СП № *9* *Н* Ловинкина

